

Protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale.

A. CADRE GENERAL :

Considérant l'importance sociétale et économique des secteurs bruxellois non-marchand, et l'impact significatif de la crise socio-sanitaire du COVID-19 qui a porté en particulier sur les travailleurs des associations qui fournissent des services d'Aides et de Soins à la population ;

Considérant que les parties reconnaissent la nécessité de continuer à évaluer l'adaptation des conditions de travail dans certains secteurs sensibles pour leur garantir une position attractive, et visent à répondre aux besoins selon les **principes généraux** suivants :

- préserver la qualité et l'attractivité des emplois des opérateurs bruxellois par rapport aux autres entités fédérées ;
- renforcer une « tenabilité » des métiers qui permette aux travailleur.se.s de tenir la longueur de leur carrière et de parvenir à l'équilibre d'une vie professionnelle et familiale ;
- augmenter le pouvoir d'achat de tous les métiers, et spécialement ceux à faibles revenus, en proposant une revalorisation de leurs conditions pécuniaires ;
- harmoniser les conditions de travail au sein et entre les secteurs bruxellois, mais aussi vis-à-vis des autres entités fédérées qui œuvrent à des réformes salariales et des classifications des fonctions, sur la base du modèle IF-IC comme vecteur d'harmonisation ;
- faciliter le recrutement et éviter la fuite des travailleurs en recherchant des solutions aux pénuries professionnelles de manière proactive ;
- favoriser la mise au travail sur le marché de l'Emploi et la mobilité professionnelle ;
- renforcer la qualité des services en organisant une meilleure articulation et transversalité entre les secteurs, sur la base notamment de mutualisations et d'une meilleure intégration des politiques ;
- augmenter l'offre de services afin de répondre aux besoins sociétaux de la population, via l'accroissement des normes de personnel ;
- encourager la contribution des associations au chantier des transitions (numérique, écologique,...), notamment en termes de Mobilité durable, d'appropriation des nouvelles pratiques professionnelles et d'une Digitalisation sobre d'utilité sociale ;
- éviter la marchandisation des services confiés aux acteurs associatifs en préservant le caractère social sans but lucratif des opérateurs en question ;
- mettre en œuvre la simplification administrative au bénéfice des opérateurs et administrations, afin d'orienter le maximum des efforts aux services à destination du public.

Considérant la nécessité de clôturer la mise en œuvre de l'Accord précédent (2018-19), en corrigeant et/ou en complétant certaines de ses mesures, tout en décidant - au regard de l'expérience acquise - de nouvelles mesures à portée intersectorielle applicables dans les plus brefs délais ;

Considérant que les gouvernements de la Région de Bruxelles-Capitale ont décidé d'allouer, dans un contexte budgétaire fortement dégradé et un délai inédit après les avancées obtenues en 2018, un

budget total de **57,5 millions EUR**¹ pour les entités de la COCOF, de la COCOM, de la RBC et de la VGC pour la mise en œuvre d'un accord non-marchand 2021-24.

Pour la COCOF, la COCOM et la RBC, ce budget évoluera de la manière suivante :

- 6,8 millions EUR pour l'année 2021 ;
- 24,75 millions EUR pour l'année 2022 ;
- 36,75 millions EUR pour l'année 2023 ;
- 49 millions EUR pour l'année 2024.

Que ce dernier montant² permettra une augmentation structurelle et récurrente des subventions à partir de 2024. Ce budget sera complété par d'autres nouveaux moyens, en dehors du cadre de l'Accord non-marchand, et qui continueront d'être proposés pendant la législature pour renforcer les dispositifs sectoriels (ex : augmentation des normes d'encadrement, moyens de formation et mesures d'accompagnement dans le cadre de l'Accord cadre Emploi-Formation, etc.) ;

Considérant que les mesures du présent protocole feront l'objet d'une vérification quant à leur faisabilité (tant pour les administrations que pour les opérateurs) d'une part, et quant à une intégration structurelle dans les réglementations d'autre part. Dans le cas où un problème était détecté ou qu'une réaffectation des moyens était nécessaire, une concertation tripartite sera organisée ;

Considérant que les gouvernements s'engagent, sous-réserve et dès que les CCT auront été conclues par les partenaires sociaux, à assurer le financement des mesures retenues et à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en œuvre. Toute création ou toute extension de services prise à l'initiative des autorités prendra en compte les éléments prévus dans lesdits accords ;

Considérant la nécessité d'éviter les frais non-couverts à charge des employeurs ainsi que les doubles subventionnements ;

Considérant la décision des partenaires de placer les futures discussions des accords dans le cadre de la Plateforme permanente de concertation du non-marchand³, qui sera instituée auprès de Brupartners au plus tard en 2022 via une réglementation conjointe COCOF, COCOM et RBC, ces derniers veilleront à garantir la participation du secteur des MR-MRS, représenté par FEMARBEL et associés aux accords non-marchand, aux discussions qui les concernent et qui sont susceptibles de déboucher en décisions relevant de la concertation en CP 330 (CCT et fonds sociaux qui y sont liés) ;

Considérant que les parties décident de conclure le protocole d'accord s'appliquant aux unités d'établissement bruxelloises d'opérateurs agréés et/ou subventionnés pluriannuellement via des dispositifs réglementaires sectoriels relevant de la COCOF, de la COCOM et de la RBC tels que listés ci-dessous :

Pour la COCOF	Pour la COCOM
<ul style="list-style-type: none">- Politique des Personnes handicapées- Centres de jour- Centres de jours/enfants scolarisés- Centres d'hébergement- Entreprises de travail adapté	<ul style="list-style-type: none">- Politique des Personnes handicapées- Centres de jour et hébergement- Habitat accompagné- Centres AVJ- Initiative d'habitation protégée⁵- Services Sociaux généraux- Aide aux justiciables

¹ 8,5 millions EUR sont réservés aux secteurs relevant de la VGC selon la clef de répartition ad-hoc (5,5M) et du secteur MR-MRS publiques connexes (3M).

² auquel s'additionnera l'indexation (à partir de 2023) de toute mesure soumise à l'évolution d'un indice de référence ;

³ PPDCM ;

⁵ l'intégration des asbl qui relevaient antérieurement de l'INAMI et relèvent actuellement de la COCOF, s'ils décidaient de rejoindre l'entité bi-communautaire, sera concertée avec leur pouvoir organisateur afin de favoriser une cohérence sectorielle. Pour 2022, les montants seront disponibles en COCOF mais seront inscrits au budget de la COCOM à partir de 2023 ;

- Services d'appui à la communication et à l'interprétation en langue des signes
 - Services d'accompagnement
 - Services d'accueil familial
 - Services de loisirs inclusifs
 - Services de soutien aux activités d'utilité sociale
 - Services de participation par des activités collectives
 - Service d'Appui à la formation professionnelle
 - Projets particuliers agréés
 - **Affaires sociales**
 - Centres d'action sociale globale
 - Centres de planning familial
 - Maisons d'accueil
 - Médiation dettes
 - Services d'aide à domicile
 - **Santé**
 - Centres de coordination de soins et services à domicile
 - Services de santé mentale
 - Centres d'accueil téléphonique
 - Associations de santé intégrée (Maisons médicales)
 - Services de soins palliatifs et continués
 - Services actifs en matière de toxicomanie
 - **Cohésion sociale**
 - **Insertion Socio-professionnelle**
 - **Promotion de la Santé (+)**
 - **Bureau primo-arrivants (+)⁴**
 - **Centre régionaux (+)**
- Services sociaux
 - Services d'Aide à domicile
 - Services garde à domicile
 - Plannings familiaux
 - Centre d'accueil de jour pour personnes âgées
 - **Santé :**
 - Maisons de soins psychiatriques
 - Services santé mentale
 - Equipe multidisciplinaire de Soins palliatifs
 - **Adultes en difficulté**
 - Accueil d'urgence
 - Asile de nuit
 - Hébergement d'urgence
 - Maraude
 - Travail de rue
 - Services d'Accueil de jour
 - Maison d'accueil
 - Guidance à domicile
 - Housing First
 - **Maisons de repos et maisons de repos et de soins**
 - **Centres de soins de jours**
 - **Convention de revalidation**
- Pour la RBC
- **Insertion socio-professionnelle/ Missions locales pour l'Emploi (+)**
 - **Locale Werkwinkels (+)**
 - **Economie sociale mandatée en Insertion (+)⁶**

Considérant que sauf dérogation spécifique à une mesure, le coût des mesures est calculé au prorata du temps de travail des travailleurs ;

Considérant que la charge du financement relevant des entités publiques est limitée au périmètre qui les concerne dans le présent accord (scope 1), et élargi aux activités relevant du « scope 2 » définis comme tels :

- Scope 1 : activités relevant directement des dispositifs agréés et/ou subventionnés ;
- Scope 2 : activités affectées au support direct du scope 1 ;
- Scope 3 : autres activités des travailleurs au payroll des unités d'établissements bruxelloises.

⁴ Le Gouvernement provisionnera les montants réservés aux opérateurs du Secteur BAPA sur les budgets de la COCOM, au moment de leur passage sous la responsabilité de l'entité bi-communautaire prévue en 2023 ;

⁶ compte tenu de la complexité du dispositif dit « ESMI », une discussion sur l'intégration des travailleurs des asbl effectuant des missions relatives à l'Economie sociale d'Insertion sera poursuivie en 2022 pour envisager des mesures spécifiques au regard de l'enveloppe disponible (400.000 EUR « Attractivité » + 100.000 EUR « Mobilité ») ;

Considérant que l'application de cadastre de l'emploi non-marchand bruxellois est en cours de développement par les services des administrations, que son entrée en application est prévue pour le 1^{er} semestre 2023, et que dans l'attente de cet outil indispensable, le calcul du coût des mesures est établi en se basant sur les données de l'ANNEXE I. Des données cadastrales qui présentent une estimation indicative du nombre sectoriel d'équivalent temps plein (ETP) majorée⁷ afin d'éviter des retombées budgétaires imprévues, tant pour les employeurs que pour les pouvoirs subsidiaires.

Considérant que la modulation budgétaire détaillée en ANNEXE II – Préfiguration budgétaire 2022-24 permettant de préfigurer l'équilibre progressif et global du présent accord, fera l'objet d'une inscription des crédits mentionnés aux budgets des entités compétentes. Le coût des mesures ainsi mentionnées en termes d'enveloppes fermées ;

Considérant que l'enveloppe affectée à chaque secteur vaut pour toute mesure jusqu'à la fin du présent accord. Le choix de différents types de dépenses implique de facto de renoncer à d'autres mesures ;

Considérant l'engagement des parties à maintenir les équilibres convenus dans le présent accord dans les suites qui lui seront réservées et à garantir la paix sociale pour la période du présent accord ;

B. MESURES.

Les négociations entre le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni et les partenaires sociaux ont permis de convenir les mesures suivantes :

Point 1. : Attractivité et pouvoir d'achat (39.368.000 EUR)

Les partenaires s'accordent sur la volonté de tendre vers l'harmonisation des classifications de fonctions des différents secteurs. Celle-ci doit être, après analyse de faisabilité ou d'opportunité, assortie de revalorisations salariales ou de mesures permettant leur attractivité.

Quatre groupes ont été déterminés selon des objectifs généraux spécifiques, un phasage et une ventilation budgétaire progressive⁸ :

Groupe 1 (CP 330 - 4 secteurs transférés⁹) : secteurs qui rentrent dans le modèle IF-IC à 100% au 1/7/22 – 19 millions¹⁰ EUR (max 2023)

Groupe 2 (CP 318, 332 et autres 330) : secteurs qui souhaitent rentrer dans un modèle IF-IC de classification des fonctions, au 1/1/2024, après l'étude de faisabilité – 7,348 millions EUR (max 2024)

Groupe 3 (CP 319, 327 et 329) : secteurs qui participeront à une étude d'opportunité et de faisabilité « IF-IC » non contraignante, et mettront en place, en parallèle des mesures sectorielles spécifiques – 11,499 millions EUR répartis en fonction du volume d'ETP (max 2024)

Groupe 4 : secteurs ou opérateurs bénéficiant de l'extension du périmètre de cet accord pour un rattrapage des bénéfices des accords précédents ou des mesures spécifiques – 1,521 millions EUR (max 2024, calculé sur la base d'une augmentation globale des budgets de réf.)

Il est donc prévu de pouvoir mettre en œuvre, dans le cadre des budgets déterminés :

⁷ 2.5% ;

⁸ cfr. Annexe II ;

⁹ établissements et services de santé : MR-MRS/IHP/MSP/CRF ;

¹⁰ enveloppe complétée des montants actuellement dédiés à la « prime unique » transitoire ;

Pour les secteurs du **Groupe 1**, dès 2022, une **implémentation de la classification et du modèle salarial IF-IC à 100% au 1^{er} juillet 2022** qui sera concertée en groupe de travail technique tripartite¹¹, puis validée en groupe de pilotage quadripartite¹² avant de faire l'objet d'une validation définitive par les autorités et au sein des commissions paritaires concernées. Le GT qui sera instauré, dont la présidence technique, l'agenda et les comptes-rendus seront assurés par l'asbl IF-IC aura notamment pour missions d'établir ainsi que d'ajuster le planning de travail et de veiller à l'information et la formation des employeurs et des représentants syndicaux qui devront mettre en œuvre le modèle (descriptions et attributions de fonctions, recours, etc.) ;

Pour les secteurs du **groupe 2**, dès 2022 :

- A. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions « critiques » en concurrence avec la CP 330** (ex : infirmière, ergothérapeute,...), afin d'éviter des différences d'attractivités entre secteurs bruxellois ou avec d'autres entités fédérées ;
- B. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions identifiés comme « critiques » selon les réalités sectorielles et/ou transversales** (ex: direction, 1^{ère} ligne, entretien,...) ;

Les dispositions A et B seront considérées au regard de l'implémentation de classifications de fonctions sectorielles de type IF-IC à partir de 2024 (qui fera suite à une étude de faisabilité). En 2022 et 2023, à l'exception des fonctions dont on connaît déjà la carrière barémique, seules des revalorisations transitoires forfaitaires ne compromettant pas le passage à l'IF-IC (primes, forfaits intégrés,...) seront possibles.

- C. un **renforcement des normes d'encadrement**, au regard d'objectifs partagés entre les parties, et qui relèveront de décisions tripartites ;
- D. à titre subsidiaire, des **mesures ponctuelles** (ex : prime, digitalisation,...) ou de **réduction collective du temps de travail** avec embauche compensatoire en réponse à la pénibilité des métiers¹³.
- E. à partir de 2024, une **revalorisation salariale via la création de classifications de fonctions conformes à la méthodologie IF-IC** (suite à une étude de faisabilité), et dont les modèles salariaux tendront vers celui de la CP 330, afin de parvenir à une harmonisation entre secteurs bruxellois et des autres entités ;

Pour les secteurs du **groupe 3**, dès 2022 :

- A. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions « critiques » en concurrence avec la CP 330** (ex : infirmière, ergothérapeute,...), afin d'éviter des différences d'attractivités entre secteurs bruxellois ou avec d'autres entités fédérées ;
- B. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions identifiés comme « critiques » selon les réalités sectorielles et/ou transversales** (ex: direction, 1^{ère} ligne, entretien...) ;

Les dispositions A et B seront considérées au regard de l'implémentation éventuelle de classifications de fonctions sectorielles de type IF-IC (suite à l'étude de faisabilité IF-IC). Les moyens annuels progressifs qui pourront être affectés à des mesures structurelles de revalorisation, pourront l'être sans contrainte IF-IC à concurrence de 75% de l'enveloppe sectorielle. L'utilisation du solde (25%) qui serait affecté à une revalorisation, sera conditionnée au respect des cibles ou de la trajectoire IF-IC¹⁴.

¹¹ composé d'experts en classification de fonctions désignés par chacun des 2 bancs ;

¹² composé des partenaires sociaux, du gouvernement et des administrations ;

¹³ pour les secteurs actuellement soumis au régime de 38h/semaine ;

¹⁴ cette disposition (75%/25%) vaut également pour les autres dispositions du Groupe 3, à l'exception du secteur ETA ;

- C. un **renforcement des normes d'encadrement**, au regard d'objectifs partagés entre les parties, et qui relèveront de décisions tripartites ;
- D. à titre exceptionnel, des **mesures sectorielles** pour ce qui concerne les secteurs ISP, Cohésion sociale et ETA (dispositif différentiel¹⁵, renforcement des forfaits¹⁶, 13^{ème} mois¹⁷) ;
- E. à titre subsidiaire, des **mesures ponctuelles** (ex : prime, digitalisation,...) ou de **réduction collective du temps de travail** avec embauche compensatoire en réponse à la pénibilité des métiers¹⁸.

Pour les secteurs des **groupes 1, 2 et 3**, dès 2022, un **renforcement des fonctions de support**¹⁹ (administration, coordination et support RH) afin de faciliter la mise en œuvre ou le lancement des mesures « IF-IC » et « Tenabilité », dans les secteurs assurant la continuité de leurs missions 24h/24, et seulement si des problèmes étaient objectivés malgré une organisation interne adaptée (outils et formation, règles internes de solidarité,...). Une enveloppe maximale de 1 million EUR sera consacrée à la mise en œuvre de cette mesure qui sera octroyée sous la forme forfaitaire et/ou sera mutualisée pour porter ses effets en priorité aux plus petites structures et tenir compte de la norme financée. Le montant disponible dès 2022 (500.000 EUR) sera doublé sur la base d'une réaffectation des soldes non utilisés liés à l'implémentation IF-IC en CP 330 et aux prestations de l'asbl IF-IC.

Pour les secteurs du **groupe 4**, dès 2022, un **renforcement de l'attractivité des emplois via l'octroi de bénéfiques des accords non-marchand antérieurs** (ex : barèmes, RTT avec embauche compensatoire, etc.) au regard des contraintes des dispositifs réglementaires en vigueur, de mesures concertées entre les parties et alors que sauf contraintes sectorielles identifiées, ces secteurs pourront bénéficier des mesures transversales du présent accord.

Les différentes mesures pour les groupes 2, 3 et 4, dont plusieurs ont pu être identifiées en **ANNEXE III - Mesures sectorielles**, seront concertées dans le cadre d'un groupe de travail quadripartite²⁰ placé sous l'égide du Gouvernement, et qui aura notamment pour mission :

- d'établir le **référencement des fonctions critiques directement mises en concurrence et des problématiques sectorielles/transversales** (pénurie, formation,...) ;
- de soumettre des **propositions des mesures modulées et phasées** compte tenu des orientations du présent accord, des résultats d'analyses intermédiaires (faisabilité,...), du cadastre de l'emploi actualisé et de projections budgétaires affinées (avec l'aide des administration et l'IF-IC le cas échéant).

Les discussions veilleront à tenir compte des principes généraux du présent accord et des résultats de **l'étude de faisabilité exploratoire** réalisée en 2022 par l'asbl IF-IC²¹ (non-contraignante pour les secteurs du Groupe 3). Les solutions en résultant pourraient tendre vers : la révision ou la revalorisation d'échelles barémiques, la correction de la tension barémique, la création ou la fusion de barèmes, des primes ou augmentation de la prime de fin d'année, l'augmentation des forfaits particuliers composant la subvention pour frais de salaires, ou des mesures pécuniaires préservant les avantages des travailleurs à faibles revenus, etc.

Toute solution mentionnée ci-dessus, tant transitoire que structurelle, évitera :

¹⁵ ISP, complément à la mesure « Rattrapage », Pt.5 ;

¹⁶ Cohésion sociale ;

¹⁷ spécifiquement pour préserver la tension barémique entre fonctions et selon l'accord intervenu en sous-commission paritaire 327.02. Le solde de l'enveloppe disponible sera affecté sur base d'un accord tripartite ;

¹⁸ pour les secteurs actuellement soumis au régime de 38h/semaine ;

¹⁹ ponctuel ou mutualisé, sur base d'un forfait à déterminer ;

²⁰ composé des partenaires sociaux, du gouvernement et des administrations (avec le support de l'asbl IF-IC) ;

²¹ voir Point 2, « Support de l'asbl IF-IC » ;

- d'engendrer un travail administratif/réglementaire chronophage et itératif (les mécanismes de type « primes » seront privilégiés le cas échéant, ou pourraient se faire via une logique de forfait intégré dans les réglementations sectorielles) ;
- de générer des modèles salariaux portant atteinte à l'attractivité générale du modèle IF-IC (CP 330). Les revalorisations plafonneront donc aux échelles barémiques similaires et comparables, ou se limiteront en nombre à l'échelle d'un même secteur, pour conserver l'attrait de son implémentation à terme.

Dans le cas des secteurs qui feront l'objet d'une implémentation de l'IF-IC :

- un financement à 100% du passage à l'IF-IC sera préconisé, sachant qu'elles pourront toutefois être limitées en termes de cibles - barémiques et de périmètre de fonctions visées - afin de se placer dans la limite des budgets progressivement disponibles et alors les montants qui se dégageraient seront prioritairement réaffectés à l'atteinte des cibles salariales à 100% (point 8.A) ;
- les montants relatifs à la prime « unique » ANM 2018-19 seront affectés au financement de ces réformes pour les travailleurs qui opteraient pour un passage à l'IF-IC, à l'instar des secteurs de la CP 330²².

Point 2. Support de l'asbl IF-IC (500.000 EUR).

Le Gouvernement bruxellois souhaite faire appel au soutien de l'asbl IFIC, en tant qu'opérateur paritaire et propriétaire du système de classification du même nom, pour les missions susmentionnées. Pour ce faire et dès 2021, au regard des spécificités de son modèle et du travail en cours avec les autres entités fédérées²³, les conventions nécessaires seront signées avec l'asbl pour reprendre les objectifs précités pour les prestations suivantes :

- **implémentation de la classifications de fonction** et du modèle salarial de la CP 330 fédérale pour les secteurs régionalisés ;
- production d'une **étude prospective dite « de faisabilité »** quant aux classifications possibles tenant compte des nomenclatures existantes dans les commissions paritaires/(sous-)secteurs visé(e)s, d'un inventaire des fonctions et de leur contenu ainsi que d'un projet de liste de fonctions sectorielles à investiguer, avec première identification de fonctions-clés dites « critiques » ;
- production d'une **analyse comparative** permettant de décrire les structures salariales (barèmes, composants salariaux, tensions barémiques, barémisation, ancienneté,...) existantes dans chacune des CP concernées (et, le cas échéant, dans chacun des (sous-)secteurs visés), et tenir compte des démarches et tendances à l'œuvre dans les autres entités ;
- développement, dans le cadre de la concertation quadripartite, de **classification de fonction et de modèles salariaux ad hoc**, ainsi que d'une **procédure d'implémentation ad hoc** pour les secteurs concernés selon la séquence qui peut être préfigurée au regard du Point 1 des mesures du présent accord ;
- **soutien technique** aux partenaires sociaux dans la rédaction des CCT/réglementations nécessaires ;
- **formation** à destination de l'ensemble des institutions concernées par la classification IFIC : rédaction et mise à disposition d'un manuel ad hoc, formation des employeurs (responsables-processus) et des représentants des travailleurs, secrétariats sociaux le cas échéant, etc. ;

²² « dans le cadre d'une éventuelle réforme IF-IC à Bruxelles (...) un montant maximal de 2.107.867,60 EUR, pourra être dégagé pour le financement de cette réforme (...) la part des montants de la prime retournant aux ETP qui auront accepté les conditions de la réforme, pourront servir à son financement (...) »

²³ Flandre, Région wallonne et fédéral ;

- développement d'**outils de simulation salariale** ad hoc (à destination des employeurs et des travailleurs, pour soutenir le choix des travailleurs), rédaction de guidelines et dispenses de formations à l'utilisation de cet outil à l'attention du terrain ;
- **support** à tous les acteurs de terrain tout au long de la procédure (permanence téléphonique/mail, création et mises à disposition de documents-types, création et gestion d'une FAQ dédiée, etc.) ;
- **secrétariat et suivi administratif** des réunions de concertation sociale en lien avec le projet ;
- le cas échéant, secrétariat de la **Commission de recours** externe.

Le montant maximum affecté annuellement aux différentes missions qui lui seront confiées sera de **0,5 million EUR**. Ce budget, dont un minima fonctionnel est estimé à 0,289 million EUR et dont le maximum dépendra principalement du nombre de fonctions à traiter²⁴ ainsi que des options prises en cours de projet (modèle salarial choisi, rapportage salarial complémentaire,...), devra permettre à l'asbl de procéder aux engagements utiles²⁵ et de couvrir ses frais de fonctionnement. Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux demanderont à l'asbl IF-IC que la réalité bruxelloise puisse être prise en compte dans son fonctionnement et sa composition.

Point 3. Renforcement de la « Mobilité intra-bruxelloise » (3.214.000 EUR)

Le renforcement de la mobilité intra-bruxelloise en transport en commun via la STIB²⁶ fait l'objet d'un accord de principe, sous réserve de l'applicabilité du dispositif pour les opérateurs/employeurs et les administrations. Ainsi, il est préconisé l'octroi, à partir du 1^{er} janvier 2023, du tarif régional préférentiel dit « libre parcours » - actuellement octroyés aux personnels des services publics de la Région Bruxelles-capitale²⁷ - aux opérateurs non-marchand sans but lucratif²⁸.

Les modalités d'application seront étudiées jusqu'en septembre 2022, la mesure étant conditionnée à l'octroi d'un abonnement nominatif à l'ensemble du personnel repris au payroll des unités d'établissement bruxelloises du périmètre de l'ANM d'une part, ainsi qu'à une opérationnalisation tenant compte des réalités des parties (tiers-payant, statut BIM,...) et des discussions en commissions paritaires d'autre part. Un budget spécifique pourra être dédié à titre de frais de fonctionnement et le cas échéant à son externalisation.

Le budget total de la mesure est estimé à 5,4 millions EUR²⁹. Pour le financement du coût d'un abonnement STIB annuel par personnes physiques³⁰ des scopes 1 et 2 sous contrat de travail presté, 3 millions EUR du présent accord seront mobilisés pour compléter la provision réservée à cette mesure par le Protocole ANM 2018-19³¹. Sauf contrainte sectorielle contraire, la part des subsides actuellement dédiée au remboursement d'abonnements STIB via les réglementations sectorielles au coût réel en vigueur³² servira à compenser une part du coût réel de la mesure. En ce qui concerne les mécanismes forfaitaires, la question sera étudiée en 2022. Pour ce qui concerne des activités relevant de dispositifs d'autres entités subsidiaires ou d'activités du scope 3, les montants³³ couvrant déjà la dépense devront également contribuer au financement de la mesure. Une alternative (forfaitaire) sera toutefois envisagée pour un secteur qui ne pourrait pas supporter les coûts de la mesure en raison d'un scope 3 trop important par rapport au scope 2.

²⁴ description et pondération ;

²⁵ consultant-référent, consultant/économiste-data, staff (direction et responsables de pôle),... ;

²⁶ Société des transports intercommunaux de Bruxelles ;

²⁷ décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 septembre 1990 ;

²⁸ conformément à l'avis rendu par le Service juridique de la STIB ;

²⁹ scope 3 ;

³⁰ dérogation au financement au prorata des ETP ;

³¹ 1.341 millions EUR provisionnés au regard de la décision du Point 4, ANM 2018-19 ;

³² considérée à minima, pour éviter de porter préjudice aux moyens octroyés aux employeurs dans la couverture d'autres frais de transport domicile-lieu de travail (SNCB, voiture, vélo, TEC, De Lijn,...) ;

³³ subsides ou fonds propres scope 3, estimé à 1,5 millions EUR ;

Point 4. : Tenabilité

A. Mise en œuvre des CCT liées à la « Tenabilité » :

Les partenaires s'accordent pour que des mesures concrètes visant à la « Tenabilité » sur la carrière soient mises en œuvre dès 2022, pour soutenir l'amélioration de la qualité des services et des conditions de travail. Pour les mesures qui le nécessitent, les partenaires organiseront les discussions nécessaires permettant d'envisager une application généralisée des principes des quatre conventions collectives fédérales relatives aux mesures listées ci-dessous et de leurs aménagements compte tenu des réalités sectorielles :

- **droit à 3 semaines consécutives de congés** : organisation des services (formation, planification, communication, consultation, etc.) afin d'offrir à chaque travailleur.se.s qui en fait la demande, le droit à une période de vacances continue d'au moins trois semaines consécutives, y compris trois week-ends consécutifs pour ceux qui prestent le week-end ;
- **horaires connus à l'avance** : planification et stabilisation de prestations de travail permettant de tenir compte des souhaits des travailleur.se.s, tout en mettant à disposition des horaires suffisamment à l'avance pour maintenir un meilleur équilibre vie privée vie professionnelle ;
- **stabilité des contrats de travail** : engagement à œuvrer pour la stabilisation des contrats de travail, via la concrétisation de CCT permettant une information systématique sur l'ouverture d'heures contractuelles supplémentaires au sein de l'institution aux temps partiels et aux travailleur.se.s sous contrat de travail à durée déterminée, leur permettant ainsi d'obtenir une priorité d'accès à celles-ci et d'augmenter leur temps de travail et/ou de contrat, via un passage en contrats à durée indéterminée ;
- **libération du temps syndical** : organisation de l'augmentation du crédit de base de jours d'absence autorisée pour formation syndicale avec maintien de salaire (20 jours/mandat de 4 ans) qui est mis à la disposition des mandataires syndicaux relevant d'organisations représentatives des travailleur.se.s des opérateurs.

Leurs modalités seront prévues sans préjudice des réglementations ni des pratiques plus favorables en vigueur, l'octroi de ces droits n'étant exceptionnellement limités que pour des besoins organisationnels impérieux et la nécessité de garantir l'encadrement indispensable à la continuité des services, et alors que le recours à toutes les possibilités de soutien raisonnables (personnels étudiant, équipes mobiles,...) auront été épuisées. Ces mesures feront l'objet de négociations et d'aménagements permettant de tenir compte d'éventuelles contraintes sectorielles identifiées³⁴ et selon lesquelles des compensations seront envisagées³⁵. En outre, si des problématiques spécifiques (ex : sursalaires) strictement liées à leur application étaient identifiées, une compensation pourrait être envisagée dans le cadre des moyens à trouver dans les enveloppes relatives au Point 1 "Attractivité".

B. Déploiement du Plan « Tandem ».

Les partenaires entameront le dialogue pour envisager le déploiement du dispositif Plan Tandem, actuellement mis en œuvre depuis 2011 dans les secteurs relevant des CP 319 et 332 par l'asbl Old Timer, à l'ensemble des secteurs bénéficiant du présent accord. Cette possibilité, conditionnée à l'accès au crédit temps³⁶ et à une potentielle adaptation des balises relatives à la mesure (ex : ancienneté, flexibilité, fonctions en pénurie,...) pour en assurer la tenabilité financière et

³⁴ continuité des missions, urgence, impact réel du recours au droit etc. ;

³⁵ Point 1, mesure « Renforcement des fonctions de support »

³⁶ octroyé par le Fédéral ;

fonctionnelle, visera l'aménagement des fins de carrière avec pour objectif de diminuer la pénibilité au travail en réduisant le temps d'activité tout en gardant, jusqu'à l'âge de la retraite, une rémunération quasiment équivalente au salaire initial brut (grâce au maintien du financement du travailleur plus ancien). Le dispositif vise également à soutenir l'emploi des jeunes travailleurs via la compensation du temps de travail libéré qui leur est dès lors affecté, et la passation de l'expérience du travailleur plus âgé.

C. Bien-être au travail (135.000 EUR).

Une enveloppe annuelle de 0,135 millions EUR complétera le financement de l'Association bruxelloise pour le Bien-être au travail (ABBET) avec pour objectif :

- d'élargir le périmètre des missions de l'asbl aux opérateurs nouvellement intégrés au périmètre du présent accord ;
- de renforcer l'efficacité de la gestion et de l'organisation des activités mise en œuvre par l'équipe ABBET via la création de fonction(s) (1 ETP) assurant les missions de coordination des équipes et des actions thématiques (avec les fonds de sécurité d'existence ou directement avec les secteurs) ou d'innovation sociale ;
- d'activer une nouvelle phase d'innovation sociale via un véritable plan à mettre en œuvre par des actions thématiques plus structurées (recherches, benchmark, publications, outils, etc.) et/ou par de nouveaux projets directement menés ou coordonnés par l'association elle-même (sur base de l'enveloppe action-thématique) ;

Les partenaires s'engagent à modifier les documents juridiques ad-hoc (statuts, conventions et arrêtés) pour intégrer les éléments précités et la participation des représentants de l'administration et du gouvernement en tant qu'invités permanents ou ponctuels auprès des instances de l'association.

D. Mesure « Embauche compensatoire » (165.000 EUR).

Les partenaires s'engagent à travailler de manière continue et synergique à l'amélioration de la gestion de la mesure Embauche compensatoire (E.C.), consécutive à la réduction du temps de travail (RTT). Un groupe de travail regroupant les experts des fonds de gestions sectoriels sera constitué pour partager et discuter des principes et des méthodes de gestion des enveloppes confiées aux différents opérateurs sectoriels³⁷. Ce GT, qui soumettra ses résultats (propositions de simplification, évaluation des réalités, fonctionnement, etc.) sous la forme d'un rapport de synthèse, aura pour objectif principal de maximiser les effets de la mesure et des moyens disponibles³⁸ du dispositif en vigueur. Au regard de ces résultats, il sera notamment envisagé d'aligner les frais de fonctionnement des opérateurs (fonds de gestion ou asbl) compte tenu des réalités actuelles. Ceux-ci pourraient être portés jusqu'à 45.000 EUR/an (pour un coût total estimé à 0,02 million EUR).

Pour la COCOM, à l'instar des pratiques de la COCOF, il sera envisagé de faire appel à un fonds pour améliorer la gestion du dispositif actuellement exercée par les administrations³⁹. A cet effet, un montant de 0,1 million EUR, complémentaire aux moyens déjà mobilisés, serait affecté pour couvrir l'augmentation du recours à l'embauche compensatoire dès 2023. Un maximum de 45.000 EUR/an sera réservé le cas échéant d'une externalisation, pour être affectés aux frais de fonctionnement de l'opérateur sélectionné (ou permettre une mutualisation avec un fonds déjà existant).

Point 5. Rattrapage (1.135.000 EUR)

La COCOF couvre actuellement un complément partiel de la différence entre les conditions ANM, et les primes octroyées⁴⁰ pour des travailleur.se.s ACS affectés au support des missions relevant de ses

³⁷ R&C, R&C ISP, BEC ;

³⁸ 7 millions EUR ;

³⁹ Iriscare et Services du Collège réuni ;

⁴⁰ par Actiris (RBC) ;

compétences. Ce différentiel est actuellement financé à hauteur de 1 million EUR, ce montant est réparti entre les employeurs qui en font la demande. Il est convenu de faire augmenter cette intervention via la sortie du Secteur de l'Insertion socio-professionnelle du dispositif COCOF. Pour ce dernier, le montant auparavant affecté en COCOF (0,5 million EUR) sera pris en charge par l'enveloppe régionale consacrée aux mesures du présent accord pour ce secteur. L'enveloppe ainsi libérée en COCOF permettra d'accroître la couverture du différentiel des autres secteurs qui restent éligibles au dispositif.

Un dispositif dit de « rattrapage » pour le Secteur ISP (OISP/MLOC) visera à couvrir partiellement les différentiels salariaux avérés liés à l'application des conditions ANM et des CCT de la Commission paritaire ISP Bruxelles pour toutes les activités quelle que soit leur source de financement⁴¹. Ce dispositif sera pris entièrement en charge par la RBC, dans les limites d'un budget global ANM pour l'ISP. Un complément de 0,5 million EUR permettra de faire le parallèle à l'augmentation du différentiel couvert en COCOF. Une globalisation des enveloppes RBC⁴² et COCOF⁴³ pourrait permettre de prévoir 0,3 million EUR supplémentaires, sous réserve de l'objectivation du cadastre et des différentiels estimés.

Une mesure équivalente sera prise pour les secteurs COCOM, le montant du différentiel instauré en 2018⁴⁴ sera ainsi doublé (0,135 million EUR), tandis qu'une partie de l'enveloppe RBC servira également à couvrir l'application de l'ANM au prorata des ETP pour les missions locales néerlandophones⁴⁵.

Point 6. Mutualisations (3.400.000 EUR)

A. Mutualisation et support (3.000.000 EUR).

Un budget progressif de **3 millions EUR**⁴⁶ devra en premier lieu permettre de mettre en place des mesures innovantes de mutualisation et de support, activant des effets de levier et visant à renforcer les différents secteurs par l'organisation d'une plus grande transversalité des fonctions ainsi que la consolidation de leurs composantes structurelles (logistique, matérielle, infrastructure,...). Afin de lancer la mise en œuvre concrète de ce 1^{er} pan de mesures dès 2022, une collaboration avec les acteurs universitaires et associatifs sera lancée sur les thématiques d'« *innovation dans le secteur non-marchand* » en vue de préparer, de soutenir et d'accompagner la mise en place de mesures temporaires ou structurelles portant sur :

1. la **mutualisation de fonctions et de services « supports »** (coordination, conseil en prévention, comptabilité, support IT, support GRH, support d'audit interne, communication, formation, nettoyage et petits travaux, diversité, énergie, etc.) ;
2. le **renforcement ou la création des mécanismes « équipes mobiles »** ;
3. la **création de groupements d'employeurs**⁴⁷ favorisant la mutualisation des compétences et une meilleure intégration des politiques pour les publics ;
4. le **travail en réseaux ou les collaborations par conventionnement** visant à rechercher la multidisciplinarité et l'intersectorialité ;
5. le **regroupement physique/immobilier d'opérateurs** de 1^{ère} lignes ;
6. la **création de centrales d'achat** (matériels IT, disponibles, etc.).

Cette recherche collaborative sera financée par un budget annuel de **0.15 million EUR** (en principe 2 ans). Elle visera des livrables dès 2022, et son pilotage sera assuré par les acteurs représentés au sein de la PPDCNM⁴⁸, pour être le fil conducteur de la mise en œuvre de cette thématique de

⁴¹ ACS, équipe de base, Maribel, COCOF, fonds propres, FSE, etc. ;

⁴² « Attractivité », Groupes 4 MLOC + ESMI ;

⁴³ « Attractivité », Groupes 3 COCOF ISP ;

⁴⁴ Pt 7, Protocole ANM 2018-19 ;

⁴⁵ Lokale werkwinkels (LWW) ;

⁴⁶ à partir de 2023, et complété des marges à réaffecter ;

⁴⁷ selon la Loi 1999 ;

⁴⁸ Plateforme permanente de concertation du non-marchand ;

« Mutualisation ». Ses objectifs devront se lier aux intentions politiques (ex : intégration et programmation) et contribuer à l'apport de solutions concrètes (ex : modèles à soutenir, proposition de nouveaux dispositifs, incitants à intégrer aux réglementations,...), tout autant que de fournir un appui à la concrétisation de différentes mesures à court et moyen terme.

B. Soutien à l'image des missions du secteur non-marchand bruxellois (100.000 EUR).

Un montant de **0,10 million EUR** sera consacré annuellement à l'organisation tripartite d'une communication pérenne et structurelle, complémentaire aux efforts relevant des pôles Emploi et Formation, pour les secteurs non-marchand bruxellois. Cette communication visera à produire ses effets à travers des appels à projets, partenariats ou marchés publics permettant de développer et de diffuser sur le long terme des contenus utiles et adaptés. Les objectifs prioritaires seront notamment de renforcer l'image de ses missions, de revaloriser l'attrait pour l'emploi associatif et de redonner du sens aux métiers (de l'Aide, du Social et de la Santé) en mettant en lumière leurs éléments positifs, et d'informer les professionnels en centralisant les évolutions, initiatives et innovations proposées par les acteurs du Secteur.

C. Soutien de la digitalisation des associations (300.000 EUR).

Un montant de **0,3 million EUR** sera affecté à des projets applicatifs transversaux (ou sectoriels), visant à favoriser la digitalisation des secteurs non-marchand. Dans l'attente de solutions mutualisées qui se dégageraient de l'analyse des besoins spécifiques à la digitalisation (en termes organisationnels ou humains), la gestion de ces moyens sera assurée de manière tripartite et se matérialisera à travers des appels à projets, des partenariats ou encore des marchés publics.

Point 7. Simplification, harmonisation administrative et cadastre.

Le Protocole d'accord 2018-19 consacrait la nécessité de prendre notamment en compte dans la réflexion du développement d'une politique bruxelloise pour le secteur non-marchand des éléments tels que la connaissance précise du secteur non marchand à Bruxelles ou l'intégration des politiques non-marchandes entre les différentes instances subsidiantes, tout en prévoyant la création d'une instance de concertation et la construction d'un outil cadastral transversal. Selon les recommandations de l'analyse préalable, le Gouvernement s'engage à inscrire les moyens nécessaires à la construction d'une application commune de « cadastre de l'emploi non-marchand bruxellois » par les services des administrations aux budgets 2022 des entités concernées et viser son entrée en vigueur au 1^{er} semestre 2023.

Les partenaires, qui visent à faire de l'outil cadastral l'un des éléments essentiel de la simplification et de l'harmonisation du financement des secteurs, seront également associés au projet d'évaluation des dispositifs fonctionnels des différentes entités subsidiantes au regard notamment des conséquences des nouvelles mesures du présent accord (implémentation de nouvelles classifications de fonctions et de modèles salariaux y afférent,...) ou des plans proposés par le Gouvernement. Un groupe de travail ad hoc sera mis en place au sein de la Plateforme de concertation du non-marchand, alors que le renforcement des équipes transversales des administrations, qui devront mener à bien cette analyse et éventuelle réforme, sera discuté avec les ministres fonctionnellement compétents.

Point 8. Mesures transitoires.

A. Réaffectation des moyens non-affectés ou exécutés.

Si les partenaires réaffirment leur souhait d'éviter autant que possible de recourir à des mesures transitoires ou « one-shot », compte tenu de la complexité d'exécution des mesures ANM et afin de

s'assurer de la mobilisation des moyens qui resteraient non-affectés ou exécutés⁴⁹ avant 2024, ces montants pourront être liquidés sous la forme de primes « uniques » ou de dispositifs exceptionnels (ex : chèque consommation).

Sauf disposition contraire, ces mesures seront financées à 100% et tiendront compte, d'une part, d'un buffer approprié, et d'autre part, d'un montant sectoriel moyen majoré de charges patronales (et annexes⁵⁰) afin d'empêcher des coûts à charge des employeurs.

A partir de 2024, ces moyens seront réaffectés par ordre de priorité :

1. à l'atteinte des cibles salariales à 100% pour toutes les fonctions dans les secteurs qui auraient choisi d'implémenter un système de classifications de fonctions et modèles salariaux de type IF-IC ;
2. au renforcement des normes d'encadrement (création d'emplois complémentaires) ;

La modulation de ces réaffectations tiendront également compte des paramètres d'équilibre de l'accord global en termes d'intentions, de données actualisées, d'échéances budgétaires, etc.

B. Frais exceptionnels


En 2022, à titre exceptionnel et si le budget affecté à l'IF-IC (groupe 1) n'était pas totalement dépensé, les frais de secrétariat social dus au recalcul des salaires des travailleurs qui auront choisi l'IF-IC pourront être pris en charge pour éviter un surcoût conséquent aux employeurs.

Pour le Collège de la Commission communautaire française, le Collège réuni de la Commission communautaire commune et le Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale :


Barbara TRACHTE,
Secrétaire d'Etat,
Ministre-Présidente de la
Commission communautaire française



Rudi VERVOORT,
Ministre-Président de la Région Bruxelles-Capitale,
Président du Collège réuni de la
Commission communautaire commune


Alain MARON,
Ministre,
Membre du Collège de la
COCOF et du Collège réuni de la COCOM


Bernard CLERFAYT,
Ministre,
Membre du Collège de la
COCOF et du Collège réuni de la COCOM


Sven GATZ,
Ministre,
Membre du Collège réuni de la
COCOM


Elke VAN DEN BRANDT,
Ministre,
Membre du Collège réuni de la
COCOM


Nawal BEN HAMOU,
Secrétaire d'Etat,
Membre du Collège de la
COCOF


Pascal SMETS,
Secrétaire d'Etat,
Membre du Collège réuni de la
COCOM

⁴⁹ additionnés aux montants non-affectés des accords précédents ;
⁵⁰ pécules,...

pour les organisations représentatives des travailleurs :

Yves DUPUIS
Secrétaire Responsable,
SETCA-BBTK-FGTB-ABVV

Vinciane CONVENS
Secrétaire nationale,
CNE-CSC

Isabelle JANSENS
Secrétaire permanente,
CGSLB-ACLVB

Spéro Noviti HOUMEY
Secrétaire permanent,
FGTB CG - ETA Bruxelles

Marouan BOUFDAN
Secrétaire permanent,
ACV-CSC BIE

Michael VANDENBROECKE
Secrétaire,
ACV PULS

et pour les organisations représentatives des employeurs :

Jean Claude PRAET
Président,
BRUXEO

Christian DEJEAR
Administrateur délégué,
BRUXEO

Jérémie RAFALOWICZ
Président,
FASS

Pierre SCHOEMAN
Vice-Président,
FASS

Gaël SCHADECK
Président,
FSB

Tatiana VIAL
Co-Directrice,
FEBISP

Adèle ESSOH
Vice-Présidente CESSOC
& Co-Directrice, FEBISP

Annick SEGERS
Présidente,
ACSEH

Marianne FEDOROWICZ
Présidente,
ASAH

Christine VANHESEN
Directrice,
AMA

Benoît CEYSENS
Président,
FEBRAP

Christophe HAPPE
Directeur général,
FISSAAJ/UNESSA/FIMS

Deborah DEWULF
Directrice générale,
FCSD

Patricia LANSSIERS
Directrice générale,
GIBBIS

Vincent FREDERICQ
Secrétaire général,
FEMARBEL

Sophie VANKRIEKINGE
Présidente,
AIBB

Philippe DEFOSSEZ
Président,
ANCE

Julien BUNCKENS
Directeur général,
FASD