

# **Accord non-marchand COCOF 2010-2012**

## **Mesure « emploi et bien-être » : modalités**

Le 22 décembre 2010, le Gouvernement francophone bruxellois et les partenaires sociaux de l'ensemble des secteurs du non-marchand subsidiés par la COCOF concluaient un accord comprenant un volet intitulé « Emploi et bien-être ». Ce volet devait être précisé au terme d'une discussion tripartite.

Au terme de ce processus, le Gouvernement francophone bruxellois, les organisations représentatives des travailleurs et les organisation représentatives des employeurs s'entendent sur la proposition suivante.

### **A) Structure et prise en compte de chaque secteur**

Le Gouvernement francophone bruxellois s'engage à octroyer à une nouvelle a.s.b.l. commune à tous les secteurs, spécialement dédiée au bien-être dans le non-marchand francophone bruxellois, ainsi qu'aux opérateurs (fonds paritaires sectoriels ou intersectoriels, universités...), des subventions d'un montant annuel total de 350.000€ permettant de couvrir un programme d'actions pluriannuel tenant compte des conditions suivantes:

- Chaque secteur sera concerné.
- Un équilibre global sera trouvé en tenant compte tant :
  - de l'état d'avancement des associations dans l'application de la Loi sur le bien-être du 4 août 1996 et de la nécessité d'enregistrer des progrès en ce domaine
  - que du caractère innovant et/ou transposable des projets proposés par les associations qui se trouvent avancées dans l'application de la Loi sur le bien-être.

L'a.s.b.l. sera paritaire et composée de l'ensemble des partenaires sociaux signataires de l'accord.

### **B) Programme d'actions**

Le programme d'actions d'amélioration du bien-être au travail proposé par les partenaires sociaux comprendra les mesures suivantes:

#### **1. Une équipe de professionnels du bien-être au service des associations**

Engagement d'une équipe entièrement active sur des projets concrets d'amélioration du bien-être au travail, prenant en compte tous les secteurs du non-marchand francophone bruxellois.

Cette équipe pluridisciplinaire sera constituée de 3 professionnels (temps-plein) :

- 2 conseillers en prévention (suivant l'arrêté royal du 17/05/2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention : 1 de niveau II et 1 de niveau I) ;
- 1 coordinateur chargé de l'élaboration d'outils de prévention ;

L'équipe proposera son expertise aux associations qui, dans une démarche volontaire, y feront appel pour :

- expliquer le cadre de la loi sur le bien-être et informer régulièrement les associations des nouvelles dispositions ;
- rencontrer les équipes dans les associations pour évaluer leurs attentes ;
- effectuer des analyses de risques (physiques et psychologiques) de manière participative ;
- proposer des recommandations dont pourront se saisir les partenaires sociaux dans l'élaboration de plans d'actions pour la réduction des risques ;
- accompagner les associations dans la réalisation des plans d'actions qu'elles ont décidés ;
- orienter les travailleurs qui le souhaitent vers les formations de conseillers en prévention (de base ou, pour les conseillers en prévention en place, complémentaires) ;
- apporter une expertise complémentaire aux conseillers en prévention en place dans les associations ;
- réaliser des outils de prévention (check-lists, brochures, sites internet, formations...) spécifiques au secteur non-marchand en prenant en compte les outils existants ;
- mener des actions sur des thématiques spécifiques (risques liés au travail à domicile par exemple) ou sur des publics spécifiques (exemple : en difficultés avec la lecture, âgé) ;
- organiser des échanges de bonnes pratiques ;
- accompagner dans leurs démarches les associations qui, indépendamment de l'a.s.b.l. paritaire, souhaiteraient se regrouper pour créer un service interne de prévention et de protection au travail commun, avec statut officiel.

Il sera recherché une diversité/complémentarité dans les profils de ces professionnels :

- connaissances et/ou expériences dans les différents sous-secteurs du non-marchand ;
- expériences dans une variété de tailles d'associations ;
- concernant les conseillers en prévention : compétences dans les différentes spécialisations (sécurité au travail, aspects psychosociaux, hygiène du travail, ergonomie, à l'exception de médecine du travail, laquelle restant de la compétence exclusive de services externes de prévention).

Le personnel de l'a.s.b.l. se trouvera sous l'autorité directe de l'a.s.b.l. (pas de détachement dans d'autres structures).

Suivant une estimation prudente sur base d'un cadre complet et d'une année complète, la masse salariale pour cette équipe s'élèvera à 192.500€ (sur base de l'index de juin 2011). En sus, les frais de fonctionnement s'élèveront à 35.000€ annuels.

L'a.s.b.l. consacrera également un budget de 15.000€ à l'édition d'outils de prévention (check-lists, brochures, sites internet, formations...) communs à plusieurs associations et/ou à plusieurs secteurs. Au delà du temps de travail que consacrera l'équipe à l'élaboration participative de ces outils, ce budget permettra le paiement de prestations externes de graphisme, d'impression, d'édition, de consultance spécialisée etc.

## **2. Actions thématiques**

Le programme d'actions pluriannuel d'une durée de 3 années comportera des actions thématiques de deux types:

- remplacement des travailleurs en formation sur le bien-être avec embauche compensatoire
- création d'outils de prévention et de projets thématiques

Pour ce qui est des actions thématiques, l'a.s.b.l proposera au Gouvernement francophone bruxellois une répartition des moyens entre les opérateurs (fonds paritaires sectoriels ou intersectoriels, universités...) proportionnellement au nombre de travailleurs ETP de chaque secteur (couvrant les associations dans toutes leurs sources de financement). Elle s'appuiera pour cela sur un appel à projets.

Le rôle de l'asbl sera de coordonner un programme d'action et d'exposer le budget nécessaire à sa réalisation dans les secteurs, et donc, de pointer les opérateurs qui seront financés par le Gouvernement francophone bruxellois, à l'intérieur de l'enveloppe de 350.000€ annuels. Ces projets seront menés par les opérateurs.

En fonction de la dynamique des projets d'amélioration du bien-être dans chacun des secteurs, les partenaires sociaux pourront s'accorder pour que cet équilibre soit observé sur la durée totale du programme d'actions pluriannuel: les partenaires sociaux peuvent donc s'entendre pour affecter plus de moyens à un projet sectoriel une année et moins une autre année.

Le montant minimum affecté à l'ensemble des projets de ce volet s'élèvera à 70.000€.

### **a) Le remplacement du personnel en formation sur le bien-être avec embauche compensatoire**

L'a.s.b.l. susmentionnée consacrera, dans tous les secteurs relevant du non-marchand francophone bruxellois, un budget au subventionnement des associations dont des travailleurs se consacrent à des formations et qui pourvoient au remplacement des travailleurs à concurrence des périodes concernées.

Les formations visées concerneront la thématique du bien-être au travail en général, par exemple des formations de base de conseiller en prévention, des modules complémentaires de conseiller en formation, d'autres formations en rapport avec le bien-être.

Le modèle de financement sera aligné sur le système d'embauche compensatoire existant dans certains secteurs dans le cadre de la réduction du temps de travail, soit un forfait indexé s'élevant actuellement à 24,17€ par heure ayant fait l'objet d'une embauche compensatoire.

Pour mettre en œuvre cette mesure, l'a.s.b.l. privilégiera la conclusion de conventions de partenariat avec un/des fonds paritaires d'embauche compensatoire existants.

Pour assurer la mise en place de cette mesure dans les secteurs qui ne connaissent pas actuellement de mécanisme d'embauche compensatoire (SAD, ETA, cohésion sociale...), deux options seront étudiées par l'a.s.b.l. La première consiste à proposer aux fonds paritaires d'embauche compensatoire existants d'élargir leur champ d'action et de couvrir de nouveaux secteurs pour cette mesure spécifique. La seconde consiste à gérer ce mécanisme spécifique au sein des fonds paritaires existants couvrant ces secteurs.

### **b) La création d'outils de prévention et de projets thématiques**

Le programme d'actions comprendra l'édition d'outils de prévention thématiques et/ou des projets thématiques.

## C) Mise en œuvre

Le programme d'actions et son application tiendront compte:

- de la plus-value apportée aux associations en terme de bien-être: les actions ne pourront pas se substituer ou modifier les actions pré-existantes menées dans les associations à travers d'autres dispositifs tels que des conseillers en prévention, des services internes ou externes de prévention, des CPPT, des conseils d'entreprise ou encore des délégations syndicales. De même, chaque association reste responsable de l'application de la loi sur le bien-être en son sein.
- d'une utilisation optimale du budget annuel de 350.000€:
  - étant entendu qu'une phase de démarrage est nécessaire pour l'entrée en fonction des collaborateurs et le lancement des projets, l'équilibre entre les différentes mesures sera observé l'ensemble de la période. Dès la deuxième année, le nombre de travailleurs de l'équipe sera de 3 ETP. Chaque année, la somme consacrée aux actions thématiques s'élèvera à minimum 70.000€.
  - en dehors des frais de personnel, des frais de fonctionnement, des actions communes et des actions thématiques, les partenaires sociaux s'accorderont collectivement sur l'affectation des moyens résiduels disponibles à des projets ponctuels (qu'ils nécessitent du personnel de l'a.s.b.l., des actions communes et/ou des actions thématiques). Elle s'appuiera pour cela sur un appel à projets.

Un comité d'accompagnement intégrant l'ensemble des partenaires sociaux se réunira dès le mois de juin 2011, en présence d'une représentation du Collège (et de son Administration). Sa mission sera de baliser le démarrage de l'association (statuts, règlement d'ordre intérieur, siège...), de définir des critères d'évaluation, d'évaluer au moins une fois par an l'action de cette a.s.b.l. et de formuler des recommandations et d'éventuelles adaptations.

Le conseil d'administration de l'a.s.b.l. déposera les statuts de l'a.s.b.l. pour le mois de juillet 2011. Le conseil d'administration octroiera à un représentant du Gouvernement le statut d'observateur.

En septembre 2011 au plus tard, le conseil d'administration proposera au Gouvernement francophone bruxellois une convention intégrant un programme d'actions pluriannuel suivant les balises du présent accord, ainsi que des critères d'évaluation. Cette démarche aboutira à l'octroi des subsides à l'a.s.b.l. Dès cet instant, l'a.s.b.l. procédera à la mise en place de ses actions, dont le recrutement de son personnel et l'installation dans ses locaux.

Toutes les a.s.b.l. du non-marchand francophone bruxellois (travailleurs et employeurs) seront informées de la mise en place de cette a.s.b.l. et des services qu'elle propose, tant par voie de courrier circulaire que via les conseils consultatifs. De même, elles seront régulièrement informées des (nouveaux) services proposés : éventuels appels à projets, autres initiatives les concernant.

Les subsides seront octroyés annuellement, et renouvelés sur base d'un rapport d'activités, d'une éventuelle adaptation du programme d'activités pluriannuel et d'une évaluation par le comité d'accompagnement.

Fait à Bruxelles, le 17 mai 2011

**Pour le Gouvernement francophone bruxellois (COCOF),**

**Christos DOULKERIDIS,  
Ministre-Président**

**Pour les organisations représentatives des travailleurs,**

L. DE WAGTER  
CSC-BIE

J-L. BOSMANS  
CG

M. DUFRANE  
CGSLB

F. EPIS  
CNE

Y. DUPUIS  
SETCa

**Pour les organisations représentatives des employeurs,**

M. VAN DURME-BUYSE  
ACJB

A. SEGERS  
ACSEH

C. VAN HESSEN  
AMA

Z. KACAREVIC  
ANCE

M. FEDOROWICZ  
ASAH

J-C. PRAET  
CBENM

JF DUBUISSON  
CESSOC

P. SCHOEMANN  
FASS

P. DEVLEESHOUWER  
FEBISP

B. CEYSENS  
FEBRAP

D. VANLIERDE  
FSB