

En Belgique, les expressions **concertation sociale** et **dialogue social** désignent le processus à travers lequel les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) gèrent les relations collectives de travail, négocient pour arriver à des accords professionnels.

Dans l'ensemble du secteur privé, marchand ou non marchand, ce processus se déroule à différents niveaux : l'entreprise ou l'organisation, le secteur d'activité (Commissions paritaires – CP), le niveau intersectoriel (Conseil National du Travail – CNT).

En fonction du niveau ou des thématiques, les modalités de concertation et de dialogue sont plus ou moins formalisées, **selon la hiérarchie des sources de droit suivante** :

- la loi (y compris les décrets ou ordonnances) respectant les directives européennes ;
- les arrêtés royaux rendant obligatoires des Conventions collectives de travail (CCT) signées en CNT ou en CP ;
- les CCT non rendues obligatoires ne s'appliquent qu'aux employeurs membres des fédérations qui les ont signées (parfois uniquement dans une institution) ;
- le contrat de travail ;
- le règlement de travail.

Attention : Un texte « en-dessous » ne peut contenir des dispositions moins favorables à celles d'un texte « au-dessus ». Une CCT ne peut contenir des dispositions moins favorables que celles prévues par la Loi.

Soulignons que les employeurs et les travailleurs sont tenus de respecter des réglementations rendues obligatoires, même s'ils ne les ont pas signées eux-mêmes, ou même si dans l'organisation il n'y a aucun organe représentatif, ou même si personne n'est syndiqué !

Un petit rappel

Les deux organes paritaires de concertation sociale au sein de l'organisation sont le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et le Conseil d'entreprise (CE). Ces organes sont élus tous les 4 ans, lors des élections sociales (en 2008, 2012...).

La loi les rend obligatoires respectivement à partir de 50 et 100 travailleurs.

Ce type d'organe n'existe cependant pas dans de nombreuses organisations non marchandes vu leur taille.

En revanche, la délégation syndicale (DS) peut être constituée à certaines conditions*, variant selon les secteurs. Celle-ci peut assurer certaines missions du CE ou du CPPT, notamment sur les questions de formation des travailleurs. Il est important, dans le cas de l'établissement d'un plan de formation pluriannuel et concerté, que les modalités soient bien clarifiées avec la délégation syndicale, plus souvent rencontrée que le CE ou le CCPT. Cela concerne le rôle de chacun, les moments de concertations, etc.

→ L'ensemble de la démarche « Plan de formation » dans le secteur non marchand résulte d'une volonté paritaire des employeurs et des organisations syndicales de ce secteur.

* La DS n'est pas un organe paritaire; elle représente les travailleurs de l'entreprise auprès de l'employeur. Ses membres peuvent être élus ou désignés par les organisations de travailleurs. L'organisation syndicale est garante de la représentativité de ses délégués. Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, la délégation syndicale peut coexister avec un CE et/ou un CPPT.



Même si la fiche « concertation » est placée en quatrième étape (juste au milieu des sept, elle en est le pivot), cela ne signifie pas qu'il faille avoir réalisé les trois premières pour commencer à penser la concertation ! C'est dans la conception même du Plan de formation que les relations entre l'employeur et les membres du personnel sont à établir.

Bien sûr, tout le monde ne fait pas tout en même temps ! Il y a des moments de préparation, de synthèse, de délégation, des aller-retour, etc. Mais l'objectif est bien de prendre l'avis de chacun, de restituer les décisions et de valider le tout, y compris l'évaluation.

La formation est un enjeu important pour les travailleurs comme pour les employeurs : mieux vaut s'inscrire dans une relation « gagnant-gagnant ». Il en va de l'avenir des travailleurs et de celui de l'organisation. Dans ces relations parfois complexes, le référent-formation se place comme un « tiers-médiateur », un terrain neutre, une oreille attentive. Par exemple : l'entretien qu'il peut avoir avec un travailleur est un entretien d'orientation, d'accompagnement, jamais un entretien d'évaluation.

C'est de la qualité de la communication entre ces « partenaires sociaux » que dépend en partie le bien-être, au sens large, des travailleurs.

Un plan de formation aura du mal à avoir du succès s'il est ressenti seulement comme « un ordre d'en haut » ou le « dada » de quelques-uns. Chaque acteur du plan a un rôle à jouer : le groupe de travail (voir fiche 5), le référent, la direction et les travailleurs.

Dans les organisations comportant une délégation syndicale, il importe de préciser son rôle ou le type de consultation, « sans empiéter sur les plates bandes » de chacun.

Des obligations paritaires et matière de formation

Les commissions paritaires du non-marchand ont décidé de certaines obligations en matière de formation.

Il y a la cotisation « emploi et formation des groupes à risque », qui est en général de 0,10 % * de la masse salariale, prélevée par l'ONSS. Cette cotisation est versée aux Fonds sectoriels qui proposent diverses modalités d'aide à la formation continuée (catalogue de formation, appels à projets, bourses...).

D'autres CCT ont été récemment signées – dans la foulée des obligations du Conseil National du Travail relayant celles de l'Union européenne – afin que les secteurs atteignent des dépenses équivalentes à 1,9 % de la masse salariale (cf. fiche 7). Les partenaires sociaux avaient le choix entre une cotisation supplémentaire de 0,10 % sur la masse salariale en faveur d'actions de formation** ou un engagement d'augmenter de 5 % la participation des travailleurs à de la formation durant le temps de travail***.

Toutes les CCT précisent la nécessité de concertation, la répartition des formations parmi l'ensemble du personnel, le plan de formation, les discussions avec le CE ou la délégation syndicale.

Un tableau actualisé des CCT relatives à la formation est mis à jour sur le site de l'APEF, rubrique : plan de formation

* Pouvant atteindre 0,15% en SCP 318.1

** Choix de la CP 329 Socioculturel en 2007 et 2008

*** Choix des SCP 318.1, 319.2 et de la CP 332.

ou comment une contrainte peut devenir une ressource
(voir aussi fiche 7)

A ce jour, trois tutelles demandent aux services reconnus de mettre en place un Plan de formation. L'appellation n'est pas « protégée » et recouvre des aspects variés.

Les services relevant de l'AWIPH (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées) doivent mettre en place un Plan de formation décrit de manière identique dans les arrêtés d'exécution respectifs : « S'appuyant sur le projet médico-socio-pédagogique de l'institution, le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années. Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis. Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet médico-socio-pédagogique et le développement des compétences du personnel. Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects »

Les Services Aides familiales en Région wallonne

« Le service établit un plan de formation des aides familiaux et des gardes à domicile qui s'étend au moins sur deux années. Le plan est soumis pour avis au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale et est transmis à l'administration pour approbation.

L'administration contrôle la qualité de la formation qui est dispensée ». (article 14bis de l'arrêté du 16 décembre 1988).

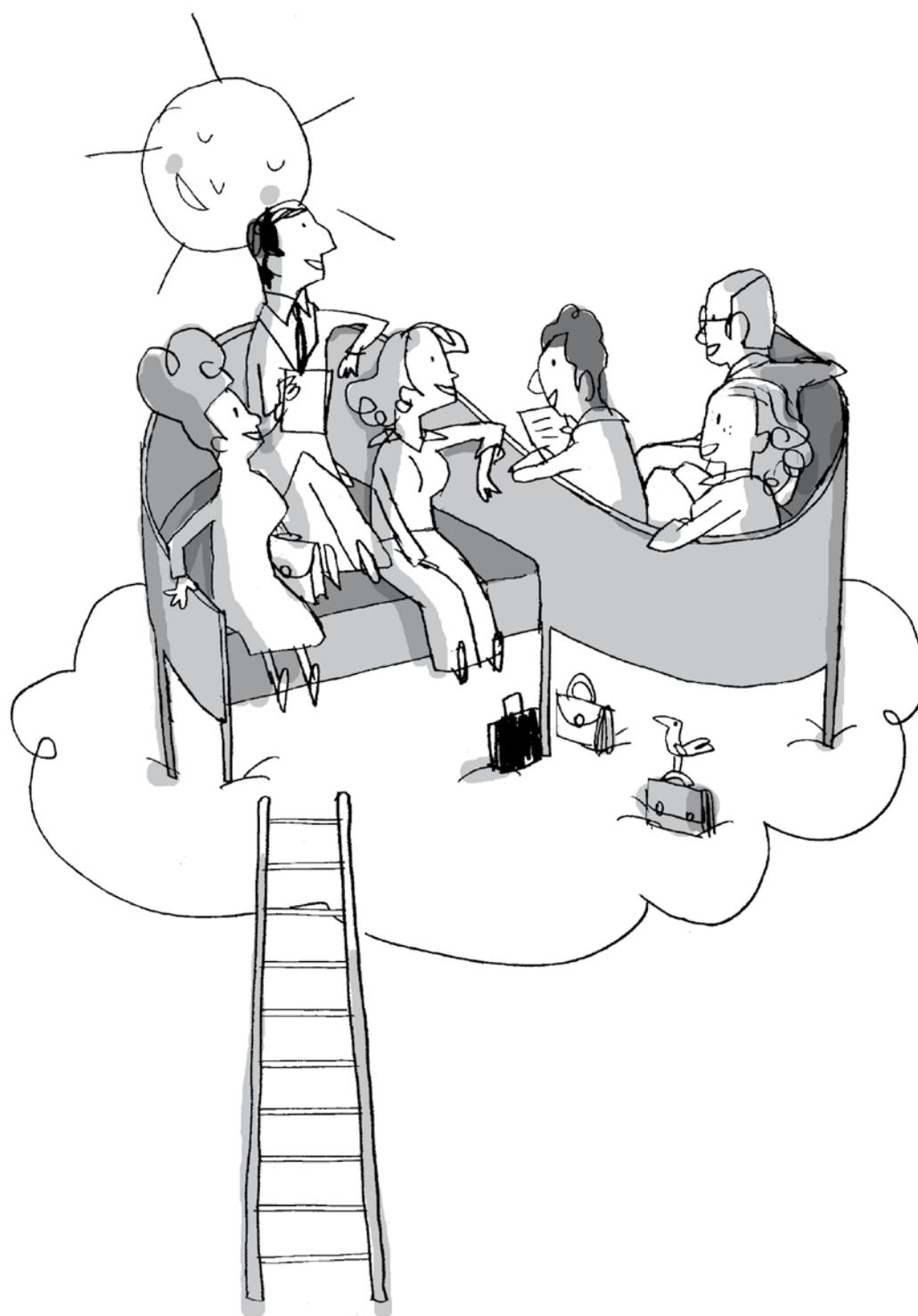
Les service relevant de la COCOF (Commission communautaire française à Bruxelles)

« La subvention pour frais de formation continuée de l'équipe, en ce compris sa supervision, s'élève à 1 % de la masse salariale subventionnée. Cette subvention est conditionnée par un plan annuel de formation tenant compte de tous les travailleurs subventionnés qui a reçu un avis favorable des représentants des travailleurs » (article 89 de l'arrêté NM Cocof 2001).

Tableau récapitulatif

	AWIPH	AF (RW)	COCOF
Durée	Au moins deux ans	Deux ans	Un an
Concertation	Débat entre acteurs concernés	Avis du CE ou de la DS	Avis favorable des représentants des travailleurs
Contenu	Le plan doit comporter les objectifs poursuivis, les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet médico-socio-pédagogique et le développement des compétences du personnel. Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects.	Pas précisé	Pas précisé, sinon que la supervision est considérée comme dépense éligible en matière de formation.
Type de personnel visé	Pas précisé	Aides familiaux et gardes à domicile	Tous les travailleurs subventionnés

Dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse, la tutelle ne sollicite pas à proprement parler un plan de formation, mais demande qu'il y ait une **consultation annuelle** au sein du conseil pédagogique sur, notamment, le **programme de formation** (article 6 de l'arrêté du 15 mars 1999).



La formation est un enjeu important tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Mieux vaut s'insérer dans une relation « gagnant-gagnant »