

Classification de fonctions et barèmes pour les secteurs socioculturels sous tutelle de la Communauté Française : commentaires

Version du 21-12-2003

Le 15 décembre 2003, deux conventions collectives de travail ont été signées avec les organisations syndicales en commission paritaire.

Vous les trouverez en annexe; les versions officielles seront prochainement disponibles sur le site du Service public fédéral de l'Emploi.

La première, à durée indéterminée, concerne la classification de fonction.

La seconde, à durée déterminée, fixe les barèmes du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003.

Ces deux conventions collectives de travail s'appliquent aux employeurs agréés et/ou subventionnés en vertu d'un des dispositifs suivants et à leurs travailleurs :

- Ateliers de production et d'accueil
- Bibliothèques de droit privé reconnues comme bibliothèques publiques
- Centres culturels
- Centres de jeunes
- Organisations d'éducation permanente
- Fédérations sportives
- La Médiathèque
- Organisations de jeunesse
- Télévisions locales

Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs déjà couverts par une des deux conventions collectives de travail exécutant les accords du non marchand en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

Classification professionnelle

Les descriptions de fonctions énumèrent les éléments qui constituent le cadre de la fonction des travailleurs. C'est le caractère permanent et essentiel des tâches exercées et l'exercice du niveau de responsabilité qui déterminent le positionnement dans la classification professionnelle.

Le barème d'un travailleur, pas plus que la dénomination de sa fonction, ne détermine certainement pas sa place dans la hiérarchie de l'organisation.

Il faut donc... s'adonner à un peu de lecture avant de prendre des décisions !

La classification professionnelle est articulée en six échelons comprenant, pour chacune des fonctions décrites, une description générale, une description des tâches à titre d'exemple, un profil à titre d'exemple ; ces éléments sont à combiner pour classer le travailleur dans un échelon.

La classification professionnelle a été construite autour d'une fonction pivot, celle de l'animateur. Cette classification n'a pas été construite sur base des diplômes. Il s'agit d'une construction logique qui comporte trois filières de fonction : les fonctions en rapport avec l'objet social, les fonctions logistiques, comprenant des fonctions logistiques techniques et des fonctions logistiques administratives.

Exemple des filières de fonction :

1. Employé administratif
 - Directeur
 - coordinateur administratif et/ou financier classe 1
 - assistant administratif et/ou financier classe 2
 - Auxiliaire administratif
 - Auxiliaire d'accueil
2. Animation
 - Directeur
 - Coordinateur
 - Animateur-coordonateur
 - Animateur
 - Animateur adjoint
 - Auxiliaire logistique

COMMENT DETERMINER LA FONCTION DU TRAVAILLEUR ?

Sauf dans le cas d'une nouvelle embauche, le travailleur... exerce déjà une fonction dans l'association, même si elle n'est pas décrite formellement. Il s'agit de retrouver dans la classification la fonction décrite qui se rapproche le plus de la fonction exercée aujourd'hui.

Une convention collective de travail sectorielle ne peut régler toutes les situations de chaque association; il convient donc de rechercher des éléments d'objectivation, comparer des tâches similaires, des éléments de profil...

Ces éléments d'objectivation permettront de positionner le travailleur dans la grille des fonctions.

POLYVALENCE VERTICALE

La convention collective de travail précise que les travailleurs ne peuvent être contraints à exécuter des activités correspondant à une fonction d'un échelon supérieur ou d'une responsabilité supérieure à la fonction qui leur est attribuée. Si, à la demande de l'employeur,

les travailleurs acceptent d'assurer de telles activités, les partenaires sociaux recommandent d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération; cela peut être sous forme de prime, d'un avantage particulier, d'un barème intermédiaire...

L'application de la convention collective de travail de classification des fonctions ne devrait pas créer de grands chambardements au sein des institutions puisque, sauf en cas de modification du contrat de travail survenant justement au moment de l'application de la convention, les travailleurs ne changent pas de fonction mais c'est plutôt la dénomination de celle-ci qui sera modifiée, le cas échéant.

DELAIS DE MISE EN ŒUVRE ET PUBLICITE

Pour mettre en œuvre cette convention collective de travail, l'employeur doit remettre à chaque travailleur avant le 29 février 2004 une proposition d'échelon barémique et une affectation d'ancienneté (voir plus loin, notamment les exceptions en cette matière).

Cette proposition mettra en correspondance la fonction exercée actuellement par le travailleur, avec celle de la classification adoptée, en tenant compte des tâches et des responsabilités qui en découlent, et avec l'échelon que l'employeur compte lui appliquer.

L'employeur devra transmettre dans le même délai à la délégation syndicale, s'il y en a une, les propositions faites au travailleur; un tableau reprenant les noms, les fonctions et échelons suffit.

Le travailleur dispose d'un délai de quinze jours à dater de la réception de cette proposition pour marquer son accord par écrit. À défaut de répondre à ce délai, l'accord du travailleur est réputé acquis.

Nous conseillons donc de faire dater et signer par le travailleur la proposition qui lui est remise.

L'employeur doit transmettre, le cas échéant, à la délégation syndicale une copie des accords, désaccords et remarques éventuelles dans les huit jours qui suivent.

Bien évidemment les points de désaccords devront faire l'objet d'une conciliation à l'intérieur de l'association avec la délégation ou, en l'absence de délégation, avec les travailleurs concernés.

Ce n'est qu'en cas d'absence d'accord interne que le bureau de conciliation de la Commission paritaire pourra être saisi; cet organe sera alors chargé d'établir, le cas échéant, une recommandation aux parties.

ATTENTION : sans préjudice de l'application des délais prescrits ci-dessus, l'employeur est tenu d'opérer une démarche supplémentaire pour les travailleurs relevant du Maribel social dans le cas où ceux-ci se verraient appliquer une revalorisation de leur barème en vertu de l'application des conventions collectives de travail. Le détail des coûts supplémentaires impliquant la modification du coût annuel doivent être transmis au Fonds Maribel social avant le 15 février 2004; sans quoi les surcoûts ne pourront être valorisés dans la subvention. Cette démarche, qui peut sembler paradoxale, est liée à la réglementation Maribel social.

QUELQUES POINTS PARTICULIERS

A) COORDINATEUR ET ANIMATEUR-COORDINATEUR

Dans certaines petites institutions, certains animateurs exercent, en plus de leur fonction d'animation, des fonctions de coordination. C'est pour cette raison que la fonction d'animateur-coordonateur a été créée.

Animateur-coordonateur

- Assure ses fonctions sous la responsabilité des instances dirigeantes dans des associations de 2 à 5 travailleurs.
- Rémunéré à l'échelon 4.2
- Au cas où un travailleur exerce une fonction d'animateur-coordonateur dans une association de plus de 5 travailleurs, il sera considéré comme un coordinateur et rémunéré à l'échelon 5.

Coordinateur

- Assure ses fonctions dans des associations de plus de 5 travailleurs.
- S'il coordonne plus de 5 travailleurs, il sera rémunéré à l'échelon 5.
- S'il coordonne 5 travailleurs ou moins, il sera rémunéré à l'échelon 4.2.

Le nombre de travailleurs est toujours calculé en équivalents temps-plein (animateur-) coordinateur compris, en tenant compte du personnel détaché pédagogique et mis à disposition. Dans le cas où un travailleur relevant administrativement d'un (animateur-) coordinateur est mis à disposition d'une autre association ou d'un autre service, celui-ci n'est pas pris en compte pour le calcul. C'est donc bien le nombre de travailleurs réellement coordonnés qui doit servir de référence.

Le nombre de travailleurs s'apprécie en opérant la moyenne des travailleurs occupés le dernier jour des quatre trimestres de l'année civile précédente, en équivalents temps-plein.

B) DIPLOMES

Ce ne sont pas les diplômes qui servent de base à la classification professionnelle dans le secteur socioculturel ; c'est la fonction exercée.

En matière de barèmes, il y a cependant deux exceptions qui imposent aux employeurs de payer un travailleur à un échelon supérieur à celui de sa fonction.

Enseignement supérieur non universitaire

Les détenteurs d'un titre de l'enseignement supérieur non universitaire **au moment de l'engagement** seront rémunérés au minimum à l'échelon 4.1 pour autant que leur titre ait un rapport direct avec la fonction exercée.

Exemple : un travailleur détenteur, au moment de son engagement, d'un diplôme d'éducateur gradué et qui exerce une fonction d'animateur adjoint devra cependant être payé à l'échelon 4.1 même si sa fonction relève de l'échelon 3.

Enseignement universitaire

Les détenteurs d'un titre universitaire **au moment de l'engagement** seront rémunérés au minimum à l'échelon 4.2 **pour autant que leur titre ait un rapport direct avec une des fonctions de l'échelon 4**. La convention collective énumère ces fonctions : les fonctions d'animateur, d'animateur-formateur classe 1, agent de guidance d'orientation et d'intégration, de bibliothécaire/documentaliste, de chargé de la communication, d'animateur d'émissions télévisées et de technicien spécialisé audiovisuel en télévision locale; cette liste est limitative.

Exemple : le travailleur détenteur d'une licence en informatique devra être payé à l'échelon 4.2 s'il exerce la fonction d'animateur-formateur classe 1 et qu'il enseigne de l'informatique. Par contre, ce même travailleur, exerçant la même fonction d'animateur-formateur classe 1 mais dispensant des formations en gestion d'équipes sera rémunéré à l'échelon 4.1.

Barèmes

Les moyens financiers de la Communauté française sont fortement limités. Par conséquent, atteindre l'objectif fixé dans les Accords du non marchand de juin 2000, à savoir les barèmes pris en référence de la Commission paritaire 305.01 pour les hôpitaux privés, n'a pas été possible en 2003.

Les interlocuteurs sociaux ont donc limité provisoirement ces premiers barèmes sectoriels à 75% de ceux fixés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 pour certains secteurs socioculturels dépendant de la Région wallonne. Ces barèmes, dévolus à certains secteurs socioculturels dépendant de la Région wallonne, sont basés sur ceux des hôpitaux privés; cependant, les échelons 3 et 4.1 ont été recalculés pour correspondre à la réalité du secteur socioculturel.

Les organisations syndicales ont demandé un engagement de la part des employeurs d'affecter en 2003 les moyens supplémentaires octroyés par la Communauté française par le Décret sur l'emploi socioculturel du 9 décembre 2003 à l'augmentation de la masse salariale pour permettre l'amélioration des rémunérations.

Cet engagement est à prendre avec précaution. Il faut rappeler que cette convention collective de travail s'inscrit bien dans le cadre de l'accord du non marchand communautaire de juin 2000 qui prévoit l'octroi de sommes supplémentaires aux associations, via le décret sur l'emploi socioculturel, en vue d'atteindre des barèmes, d'abord fixés sur ceux de la fonction publique de la Communauté française puis, le cas échéant, en référence à ceux des hôpitaux privés.

Pour simplifier :

- Nous serons en 2003 à des barèmes correspondant à 75% du but à atteindre (hôpitaux privés qui sont aussi ceux de la Région wallonne).
- L'accord prévoit d'atteindre au moins 90% de ces barèmes mais les moyens affectés sont insuffisants (cela correspond à peu près aux barèmes de la fonction publique communautaire).
- Le but final, à condition que des moyens supplémentaires soient affectés, est d'atteindre les barèmes à 100%

Étant donné les mécanismes de répartition du décret sur l'emploi, certaines associations pourraient se trouver dans une situation où les nouvelles subventions dépassent le surcoût généré par l'application des barèmes prévus en 2003 (75%). Ce sera le cas quand les barèmes appliqués actuellement aux travailleurs sont déjà plus élevés.

C'est dans ce seul cas qu'une réflexion et, le cas échéant, une négociation pourrait intervenir sur l'application des moyens excédentaires.

La formule utilisée est générale et chaque mot en est important. En tout état de cause, l'augmentation de la masse salariale que réclameraient les travailleurs ne saurait aboutir à des barèmes supérieurs à ceux prévus dans les termes de l'accord du non marchand (90 voire 100%).

En outre, il y a lieu de tenir compte d'une série de frais salariaux induits par l'évolution des barèmes dans l'augmentation de la masse salariale : frais d'assurance-loi, frais de secrétariat social, augmentation des primes de fin d'année éventuelles, prépension, assurances de groupe, indexation, surcoûts liés aux travailleurs relevant des programmes de résorption du chômage et non financés en 2003 dans le décret sur l'emploi... Tous ces éléments sont à prendre en compte.

Enfin, l'amélioration des rémunérations peut prendre d'autres formes que l'évolution des barèmes (voir aussi le point sur les droits acquis ci-dessous)

N'hésitez pas à contacter votre fédération en cas de doute sur la marche à suivre.

REQUALIFICATION

S'il y a requalification d'un travailleur employé dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi à la date du 15 décembre 2002, deux années d'ancienneté par saut de qualification seront neutralisées avec un maximum de trois sauts.

Bien évidemment, cette ancienneté recalculée ne peut pas être inférieure à zéro et la rémunération correspondant à la nouvelle ancienneté ne peut pas être inférieure à celle acquise précédemment.

MAIS QUE SIGNIFIE « REQUALIFICATION » ?

La rémunération des travailleurs des programmes de résorption du chômage était basée sur leur diplôme et pas sur la tâche réellement effectuée.

Puisque la classification professionnelle dans le secteur socioculturel est basée sur les tâches exercées et sur l'exercice du niveau de responsabilité, certains travailleurs passeront à un échelon plus élevé.

Comment requalifier ces travailleurs ?

ATTENTION

Si le principe est bien inscrit dans la convention collective de travail, son mode d'application n'a pu faire l'objet d'un accord ferme entre organisations patronales et organisations syndicales. Elles ont décidé de fixer la méthode définitive à la mi-janvier. L'explication fournie ci-dessous est incomplète. Elle n'a qu'une valeur exemplative et sera définitivement fixée en janvier.

Les titres de l'enseignement, détenus par les travailleurs employés dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi sont mis en correspondance fictive avec les échelons de l'annexe 1 de la Convention Collective de Travail, de la façon suivante :

- CESDD : échelon 2
(Certificat de l'enseignement secondaire du deuxième degré)
- CESI : échelon 2
(Certificat de l'enseignement secondaire inférieur)
- CESS : échelon 3
(Certificat de l'enseignement secondaire supérieur)
- ESNU : échelon 4.1
(Enseignement supérieur non-universitaire)

Au cas où un travailleur se trouve positionné, en vertu de la classification, à un échelon supérieur à celui du tableau ci-dessus, deux années d'ancienneté par saut de qualification seront neutralisées, avec un maximum de trois sauts, sans que cette ancienneté puisse être inférieure à zéro, et sans que la rémunération correspondant à la nouvelle ancienneté ne soit inférieure à celle acquise précédemment.

Hors ce qui est prévu ici, le titre détenu par un travailleur ne peut être considéré, en aucune façon, comme une condition nécessaire ou une condition suffisante pour justifier un positionnement particulier dans la classification des fonctions.

Exemple :

Un travailleur, détenteur d'un CESI, engagé dans le cadre du PRIME depuis 7 ans, est rémunéré, au moment de la signature de la présente Convention Collective de Travail, au barème C3 de la Région Wallonne. Pour l'application de la présente Convention Collective de Travail, c'est la fonction exercée qui détermine l'échelon et certainement pas le diplôme.

Ce travailleur exerce la fonction de secrétaire de direction, il sera donc à l'échelon 4.1.

Sa rémunération avant l'application de la Convention Collective de Travail est basée sur son certificat de l'enseignement secondaire inférieur.

Le CESI correspond fictivement à l'échelon 2.

Il y a deux sauts de qualification entre l'échelon 2 et l'échelon 4.1, en application de l'article 3, son ancienneté reprise sera de 3 ans.

ANCIENNETE

L'ancienneté qui doit être prise en compte pour déterminer la rémunération des travailleurs est l'ancienneté reconnue dans le contrat si elle est plus importante que celle dans l'association ; sinon l'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté dans l'association.

Attention : une dérogation pour les secteurs des Centres de Jeunes et des Organisations de Jeunesse est prévue : l'ancienneté telle que décrite ci-dessus est plafonnée à un maximum de 8 années.

Attention : certains travailleurs relevant du programme PRIME pourraient promériter une ancienneté plus grande que celle dans l'association; celle-ci ne pourra toutefois être valorisée au delà du 1^{er} janvier 1987 en vertu de l'article 30 du décret d'avril 2002 instaurant le dispositif APE en Région wallonne.

DROITS ACQUIS

Pour les associations qui ont octroyé à leurs travailleurs des avantages complémentaires (prime de fin d'année, chèques repas, etc...) qui sont supérieurs ou égaux aux barèmes prévus par la convention collective de travail, une renégociation pourra se faire en comparant les masses annuelles. Cette renégociation devra se faire au sein du Conseil d'entreprise ou à défaut en concertation entre employeurs et la délégation syndicale ou à défaut, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Elle pourra ainsi avoir pour effet de remettre en cause certains avantages qui avaient pour but de compenser des barèmes trop faibles.

LIQUIDATION

Les employeurs ne doivent effectivement payer une éventuelle régularisation de rémunération pour 2003 qu'au plus tard le mois qui suit la liquidation des nouvelles subventions (déterminées par le Décret du 9 décembre 2003) par les administrations concernées.

Il est probable que les sommes, prévues par le décret sur l'emploi socioculturel adopté en décembre 2003 par le parlement de la Communauté française, ne seront pas liquidées avant le mois de mars 2004.

Il n'est donc pas opportun de mettre en place la liquidation des sommes aux travailleurs avant d'avoir pu vérifier les sommes perçues de la Communauté française à cette fin.