



Construire ensemble l'avenir

Mémorandum
Élections fédérales 2024


unisoc

L'Unisoc est...

L'organisation d'employeurs du
secteur à profit social en Belgique

Un partenaire social reconnu

Un conseiller pour les pouvoirs publics

Un centre d'expertise et d'information



Union des entreprises à profit social (Unisoc) ASBL

Avenue des Arts, 27/boîte 13, 1040 Bruxelles

Numéro d'entreprise 0454.285.048, RPM : tribunal de l'entreprise de Bruxelles

T +32 2 739 10 72 - www.unisoc.be - info@unisoc.be - [@unisoc_be](https://twitter.com/unisoc_be)

Construire ensemble l'avenir

Mémorandum Élections fédérales 2024

Dans le présent mémorandum, l'Unisoc aborde les préoccupations et revendications qui résultent des nombreuses discussions et consultations qu'elle a menées avec ses fédérations membres ces derniers mois dans la perspective des prochaines élections fédérales qui auront lieu en juin 2024. C'est ainsi un large éventail de thématiques qui sont abordées, allant de l'emploi et la pénurie de personnel au financement, en passant par la simplification administrative, l'importance de carrières faisables et le soutien de la concertation sociale.

- 1 Emploi et pénurie de personnel
› p. 6
- 2 Concertation sociale et politiques › p. 11
- 3 Financement et fonctionnement › p. 12
- 4 Fiscalité › p. 14
- 5 Simplification administrative (Only Once) › p. 15
- 6 Carrières faisables › p. 17
- 7 Mobilité › p. 20
- 8 Le profit social comme partenaire en durabilité › p. 21



Remarque générale

Avant d'aborder des thématiques et sujets de façon ciblée et précise, il convient d'exprimer une préoccupation transversale essentielle pour l'ensemble du secteur à profit social. En effet, il est crucial qu'il y ait plus de collaboration entre les différents niveaux de pouvoir. Il est fondamental que les politiques et décisions prises au niveau fédéral tiennent compte du fait que la plupart des entreprises à profit social sont subsidiées au niveau régional et/ou communautaire. Les exemples qui

illustrent l'absence de concertation en amont sont nombreux (citons notamment la formation et la crise énergétique).

« Il est fondamental d'analyser l'impact (in)direct de chaque décision. »

Il faut que le niveau fédéral et les entités fédérées se posent systématiquement la question de savoir si telle ou telle mesure envisagée

peut avoir indirectement ou par ricochet un impact négatif pour tout ou partie des entreprises à profit social notamment par rapport à leurs subsides publics. Il faut mettre en place une approche basée sur l'analyse d'impact et procéder à une vérification et analyse systématiques et préalables de l'éventuel impact de toute nouvelle initiative prise au niveau fédéral et au niveau des entités fédérées.

1 Emploi et pénurie de personnel

1.1. Besoin de mesures pour remédier à la pénurie de personnel

L'Unisoc plaide en faveur de mesures structurelles pour remédier à la pénurie de personnel sans précédent et qui ne cesse de s'aggraver dans le secteur à profit social (pour une série de secteurs cela implique une collaboration avec les entités fédérées). Dans notre secteur, les personnes occupent une place essentielle et leurs tâches ne peuvent pas non plus être simplement prises en charge par la technologie.

Plus largement, il est fondamental que les différents pouvoirs publics investissent dans la promotion des métiers du secteur et débloquent des moyens pour favoriser leur attractivité, notamment via des campagnes à destination de l'opinion publique.

Dans le cadre de la crise du coronavirus, une série de mesures ont été prises pour faire face à la pénurie de personnel (en plus de celle qui existait déjà) qui est apparue dans les secteurs des soins et du bien-être en raison de la diffusion

du virus. Certaines mesures telles que la neutralisation du nombre d'heures pour les étudiants ont à présent conduit à **une augmentation temporaire du crédit d'heures pour les étudiants** (de 475 à 600 heures). Nous demandons que cette mesure devienne structurelle.

L'occupation simple et avantageuse des pensionnés a, quant à elle, encore été prolongée jusqu'à septembre 2024 parce que cette mesure est efficace dans le combat contre la pénurie de personnel : ces personnes connaissent l'environnement, la fonction, et souvent aussi l'équipe dans laquelle elles atterrissent et sont dès lors rapidement mobilisables. Chaque main au chevet du patient compte.

« Participer à un service d'intérêt public qui bénéficie à l'ensemble de la population est une perspective inestimable qui devrait être soutenue par le gouvernement. »



Le besoin de ces mesures montre qu'il en faut plus pour faire aussi vite que possible face à la pénurie de personnel. Les secteurs de l'aide à la jeunesse, de l'aide aux personnes handicapées, de la garde d'enfants, et le secteur socioculturel souffrent également d'une grave pénurie de personnel.

Pour remédier à la pénurie de personnel dans différents secteurs à profit social, l'Unisoc demande de réfléchir à **un cadre pour permettre l'utilisation des flexi-jobs dans ces secteurs.**

En outre, **certaines actes (infirmiers)** devraient être autorisés pour les professions (non) soignantes.

Toutes ces (pistes de) mesures sont importantes. Toutefois, l'Unisoc insiste sur **la nécessité, aussi, de ré-enchanter les métiers dans les secteurs à profit social.** Ce n'est pas seulement une question de moyens ; c'est une question de vision de société à réaffirmer. Il faut susciter des vocations et revivifier la passion d'exercer un métier dans des secteurs comme les soins et le social. Ces secteurs ne sont pas des secteurs « par défaut » ou « à défaut de ». Contribuer à une offre de services d'intérêt général qui bénéficierait à l'ensemble de la population, c'est une perspective inestimable et qui doit être renforcée en conséquence par les pouvoirs publics.

1.2. Faciliter le recours aux groupements d'employeurs

Le mécanisme du groupement d'employeurs est un instrument qui permet la mutualisation de travailleurs. Dans

des secteurs fortement touchés par la pénurie de personnel, c'est donc un outil important. Toutefois, malgré plusieurs réformes du cadre légal qui l'organise depuis l'année 2000, il demeure sous-exploité, d'une part en raison de conditions qui en limitent l'attractivité, d'autre part en raison d'une promotion insuffisante de son existence par les pouvoirs publics.

Les principaux assouplissements qu'il convient d'apporter aux conditions sont les suivants :

- relèvement du seuil maximal d'occupation, actuellement 50 travailleurs ;
- suppression de l'obligation d'objet social portant exclusivement sur la mutualisation du personnel ;
- suppression de la responsabilité solidaire des membres du groupement d'employeurs en matière salariale, sociale et fiscale, tant vis-à-vis des travailleurs que vis-à-vis de tiers.

Par ailleurs, il y a lieu de simplifier et de fluidifier la procédure de reconnaissance par le ministre. Enfin, l'Unisoc demande que les pouvoirs publics lancent une campagne de promotion du dispositif pour le faire mieux connaître des acteurs concernés.

1.3. Favoriser la migration économique

Comme déjà exprimé dans le cadre de la Conférence pour l'emploi 2022, l'Unisoc demande au gouvernement de favoriser l'intégration des personnes d'origine étrangère et des ressortissants hors-UE au marché du travail pour résorber la pénurie de personnel dans le secteur à profit social. À cette fin, quatre leviers d'action ont été identifiés.

Premièrement, il est important de promouvoir un **enseignement inclusif.** Il est aussi crucial de revaloriser tous les domaines d'études et d'améliorer l'attractivité de la formation en alternance et de l'enseignement technique supérieur. Chaque élève, quels que soient son orientation et son niveau d'enseignement, devrait développer une expérience pratique au cours de son cursus scolaire par le biais de stages ou d'un apprentissage en alternance. Sur le long terme, la formation continue et sur mesure a également un rôle important à jouer pour trouver et garder la bonne personne au bon endroit dans les entreprises.

Deuxièmement, il y a lieu de mettre l'accent sur l'apprentissage de la **langue.** Les formations professionnelles individuelles (telles que les PFI en Wallonie, FPIE à Bruxelles et IBO en Flandre) et autres formes d'apprentissage sur le lieu de travail doivent être renforcées.

Troisièmement, la reconnaissance des **diplômes et des compétences acquis à l'étranger** doit être facilitée et uniformisée. La reconnaissance des diplômes est en effet extrêmement longue et n'est

pas automatiquement valable dans tout le pays. Un nombre conséquent de chercheurs d'emploi ont un diplôme étranger dans le supérieur non reconnu ici. Via une reconnaissance partielle ou conditionnelle, il devrait par ailleurs être possible de commencer à travailler à condition que les objectifs nécessaires soient atteints dans un certain délai.

Quatrièmement, **toute personne séjournant légalement sur le territoire doit avoir un accès immédiat à l'emploi.** Les procédures administratives doivent être simplifiées et le délai de quatre mois pour se présenter sur le marché du travail, supprimé.

1.4. Encadrer l'économie de plateformes

L'économie collaborative est un modèle économique qui fait intervenir trois catégories d'acteurs : i) des prestataires de services, qui partagent des actifs, des ressources, du temps et/ou des compétences ; ii) des utilisateurs de ces services ; et iii) les intermédiaires qui mettent en relation les prestataires et les utilisateurs et qui facilitent les transactions entre eux. Ces derniers prennent la forme de plateformes en ligne.

Ces plateformes apparaissent de plus en plus dans nos secteurs, notamment dans les secteurs des soins et du bien-être, et engendrent une concurrence qui pose question avec les entreprises à profit social qui sont actives dans ces secteurs. Contrairement à celles-ci, les plateformes n'appliquent pas ou n'appliquent pas avec la même rigueur

une série de critères de qualité et de professionnalisme. Cette concurrence prend donc l'apparence d'une concurrence déloyale qui, en outre, engendre une diminution de la qualité de ces services d'intérêt général à la population. Ces plateformes tirent par ailleurs vers elles du personnel des secteurs à profit social, ce qui creuse encore davantage la pénurie de personnel à laquelle ces secteurs font face.

L'Unisoc demande au gouvernement de prévoir un cadre qui régule l'activité des plateformes d'économie collaborative, de telle sorte à éviter la fuite de personnel et de maintenir la qualité et le professionnalisme des services et activités d'intérêt général offerts dans les secteurs concernés.

1.5. Simplification administrative du travail à temps partiel

Notre secteur compte 55 % de travailleurs occupés à temps partiel, soit 25 % de plus que la moyenne globale tous secteurs confondus. Il est nécessaire de limiter la surcharge administrative qu'engendre la mise en œuvre du travail à temps partiel et d'assouplir

son application qui ne permet pas, à l'heure actuelle, de rencontrer les besoins de flexibilité de l'employeur et du travailleur.

1.6. Assouplir de façon structurelle la mise à disposition

Durant la crise du coronavirus, une des mesures prises par le gouvernement pour permettre aux secteurs jugés essentiels ou critiques, parmi lesquels les soins et le bien-être, d'assurer la continuité de leurs activités, c'est l'assouplissement de la mise à disposition du personnel. Concrètement, cet assouplissement consistait à supprimer provisoirement les conditions strictes prévues à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987. Par exemple, la convention tripartite à conclure entre l'employeur d'origine, le tiers utilisateur et le travailleur mis à disposition ne devait plus mentionner explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur.

Par ailleurs, contrairement à l'article 32 de la loi susmentionnée, l'article 31 offre deux facilités supplémentaires dans le cadre d'une mise à disposition :

- aucun accord de ou notification à l'inspection sociale n'est nécessaire ;

« Le secteur de la santé repose sur un certain nombre de principes clés tels que l'intérêt public et l'accessibilité financière pour l'ensemble de la population. Pour préserver ces principes, il est important que l'emploi dans ce secteur ne soit pas commercialisé. »



- l'utilisateur n'a pas à demander l'accord de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise.

Vu l'importance de la pénurie de personnel dans le secteur à profit social, l'Unisoc demande que les assouplissements temporaires qui ont été prévus durant la crise du coronavirus deviennent structurels.

1.7. Limiter le project sourcing

Les secteurs des soins et du bien-être font face à une grande pénurie de personnel. Dans ce contexte, des

entreprises de consultance proposent de mettre à leur disposition de la main d'œuvre externe (project sourcing) à des conditions qui offrent certes une bouffée d'oxygène à court terme mais **qui accentuent encore davantage le problème de pénurie à plus long terme.**

Ce phénomène existe à côté des bureaux d'intérim qui proposent aussi dans les secteurs des soins et du bien-être de mettre à disposition des travailleurs intérimaires pour des remplacements temporaires. En effet, ces project officers rejoignent temporairement le personnel des institutions de soins mais restent sous l'autorité hiérarchique des entreprises de consultance et bénéficient de conditions salariales plus attractives que le personnel en place dans les institutions de soins, ce dernier étant alors fortement tenté de quitter lui aussi l'institution pour rejoindre l'entreprise de consultance.

Or, le secteur des soins de santé est un secteur basé sur une série de principes cardinaux tels que l'intérêt général et l'accessibilité financière pour l'ensemble de la population. Afin de sauvegarder ces principes, il est important de veiller à ce qu'il n'y ait pas de marchandisation de l'emploi dans ce secteur. C'est parce que ce secteur est basé sur ces principes qu'il est subsidié par les autorités publiques et qu'il est notamment encadré par des exigences de qualité et des systèmes barémiques. Il est donc nécessaire de mettre en place **un cadre et des limites au project sourcing**, notamment en prévoyant des plafonds en matière de clause de non-débauchage, en instaurant une réciprocité automatique de cette clause dans l'accord commercial liant l'entreprise de consultance et l'institution de soins et en appliquant un mécanisme de détermination correcte et juste des prix.

1.8. Heures en plus pour temps partiels

Il faut rendre possible l'augmentation souple, sur base volontaire, du nombre d'heures prestées par des travailleurs à temps partiel. Dans les secteurs à profit social, plus de la moitié des travailleurs (environ 55 %) travaillent à temps partiel. Permettre de relever, avec souplesse et de manière temporaire ou non, le nombre d'heures de travail prestées par les travailleurs de ce groupe disposés à le faire, peut donner au niveau macro-économique une augmentation importante du volume de travail.

1.9. Formation sur mesure en fonction des besoins

Le secteur à profit social accorde une grande importance à la formation du personnel. Mais nous sommes aussi convaincus que cette formation doit faire l'objet d'une approche qualitative. Un droit individuel à la formation à hauteur d'un certain nombre de jours pour chaque travailleur ne s'inscrit pas dans cette approche qualitative et doit dès lors être évité. Au contraire, il faut une approche sur mesure, en fonction des besoins et priorités de chaque entreprise et de chaque travailleur.

C'est pourquoi l'Unisoc plaide pour revenir sur le choix qui a été fait avec le deal emploi d'instaurer un droit individuel. Nous préconisons résolument de privilégier comme auparavant une **approche collective et intégrée** qui tienne compte de chacun mais aussi de la spécificité de chaque contexte professionnel, et ce dans une optique

sectorielle comme celle qui a conduit à la conclusion des accords VIA.

Enfin, l'attention est également attirée sur la nécessité pour les services d'intérêt général de prévoir **le remplacement du personnel en formation**. Il convient de prévoir les financements nécessaires à cet effet.

1.10. Temps de travail

En raison de la nature des activités dans le secteur à profit social (beaucoup de secteurs fonctionnant 24/7) et du grand nombre de travailleurs qui y prestent à temps partiel, l'organisation du temps de travail est très complexe dans nos secteurs.

Au cours de cette législature, le droit à la déconnexion a été renforcé. Ce droit a également engendré des charges administratives supplémentaires pour les entreprises. C'est pourquoi nous demandons au prochain gouvernement de **ne pas ajouter à l'avenir des charges supplémentaires pour les employeurs**, comme l'enregistrement des présences.

Enfin, **le crédit supplémentaire d'heures supplémentaires volontaires** dans le cadre de l'AIP 2023-2024 (heures de relance) est un outil important pour répondre aux besoins urgents des entreprises. D'où la demande de pérenniser ce crédit supplémentaire dans la Loi travail.





Concertation sociale et politiques



2.1. Importance de consulter le secteur à profit social

La crise du coronavirus a permis de rappeler l'importance du secteur à profit social pour l'ensemble de la société.

Malgré cette évolution positive, les décisions politiques sont encore trop souvent prises sans consultation préalable du secteur à profit social et uniquement en tenant compte de la situation du secteur commercial. Il faut un véritable changement de paradigme : il est important de consulter en amont et au préalable l'Unisoc, non seulement parce qu'elle représente près d'un cinquième de l'emploi en Belgique, mais aussi parce que nous consulter a priori permet d'éviter de devoir gaspiller du temps et de l'énergie à rectifier le tir a posteriori (CSA, UBO, crise énergétique, fiscalité verte, etc.).

« Un véritable changement de paradigme s'impose : il est important de consulter l'Unisoc au préalable, non seulement parce que l'Unisoc représente près d'un cinquième du travail en Belgique, mais aussi parce qu'une consultation préalable permet d'éviter de perdre du temps et de l'énergie à rectifier la situation par la suite. »

2.2. Respecter la concertation interprofessionnelle et sectorielle

Les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels jouent pleinement leur rôle tant dans la production de normes par le biais de CCT qu'à travers des avis à l'attention du gouvernement et du parlement.

Les positions unanimes prises par les partenaires sociaux au sein du CNT et dans les commissions paritaires sont le fruit de discussions, de négociations et enfin de compromis. Des équilibres souvent difficiles et délicats sont trouvés. Lorsqu'un avis unanime est rendu par le CNT ou une commission paritaire, il est important que l'instance qui l'a saisi d'une demande d'avis, que ce soit le gouvernement ou le parlement, respecte cet avis et donc en tienne adéquatement compte.

Respecter la concertation sociale signifie aussi respecter l'autonomie des partenaires sociaux et donc leur liberté de déterminer librement les thèmes sur lesquels ils souhaitent se pencher ou l'orientation qu'ils souhaitent donner à tel ou tel dossier. Le gouvernement, en particulier, doit s'abstenir de toute initiative consistant à dicter leur conduite aux partenaires sociaux.

3

Financement et fonctionnement

3.1. Poursuivre le refinancement des soins de santé

Plusieurs budgets représentant un montant total de 1,2 milliard d'euros (soit environ 4,5 % du budget existant) ont été prévus à titre de financement complémentaire des soins de santé. Si nous pouvons saluer cet effort, il ne suffit toutefois pas à résorber les déficits liés aux coupes budgétaires réalisées par le passé.

L'Unisoc demande donc que cet effort de refinancement soit poursuivi et que des moyens soient dégagés pour soutenir les secteurs fédéraux des soins de santé.

3.2. Indexation des subsides de fonctionnement

Si l'on veut pouvoir offrir des services d'intérêt général, il est essentiel d'allouer des ressources suffisantes pour ce faire. À cette fin, il est important que les

subsides évoluent en fonction des coûts qu'une organisation doit supporter. Cela vaut en particulier pour les subsides de fonctionnement (couvrant les frais d'énergie, de loyer, d'engagement de personnel, de matériel d'encadrement, etc.). Le fait que les subsides ne suivent pas l'évolution des frais de fonctionnement à l'heure actuelle entraîne un risque pour la pérennité économique de l'entreprise, l'inclusivité et l'accessibilité (les entreprises n'ayant parfois d'autre choix que de faire supporter l'augmentation des coûts par le bénéficiaire) et fait pression sur la qualité des services offerts.

3.3. Baisse des charges sur le travail

Les cotisations liées au travail en Belgique sont élevées. Pour garantir la viabilité des organisations, rendre la charge de travail plus saine et assurer des soins qualitatifs, une baisse des cotisations employeur est souhaitable. Elle permettra au secteur de reprendre son souffle et de créer plus d'emplois avec les mêmes moyens, rendant ainsi la création de nouveaux emplois attrayante. En effet et comme l'a déjà

démontré le secteur par le passé, **la réduction des cotisations employeur est une garantie d'emplois supplémentaires.** C'est ainsi qu'un emploi sur trois depuis le Tax Shift a été créé dans nos secteurs ! La baisse des coûts salariaux ne peut toutefois pas mener à une baisse des subsides (provenant ou non d'un autre pouvoir subsidiant).

Dans ce cadre, il est important de veiller à **l'équilibre des finances publiques** en prévoyant d'autres sources de financement de la sécurité sociale.

3.4. Financement des emplois Maribel

Le Maribel social soulève deux difficultés, de nature à mettre à mal la pérennité de l'emploi :

- Le Maribel social n'a pas d'indexation automatique de son financement. En l'absence d'indexation, la contribution financière du Maribel social à l'employeur devient automatiquement proportionnellement plus petite à chaque augmentation de l'indice, et donc une part de la contribution propre augmente. C'est pourquoi nous

demandons une indexation automatique des dotations.

- Lorsque le Tax Shift a été introduit, il était prévu de tendre vers un financement à 100 % des emplois (à la fois les emplois existants et les emplois nouvellement créés). Dans la pratique, nous constatons que nous sommes encore très loin d'un financement intégral des emplois. En effet, une partie des emplois Maribel est sur fonds propres en raison de l'évolution des carrières (barèmes, ancienneté, indexations). C'est pourquoi l'Unisoc demande que le gouvernement prévoie un **cadre plus contraignant** et que les moyens supplémentaires dégagés soient **automatiquement consacrés au refinancement des emplois** en vue d'atteindre un financement à 100 % qui suit l'évolution de la carrière du travailleur.

La catégorie 1 de la réduction structurelle des cotisations sociales bénéficie depuis le Tax Shift d'un taux de cotisation de 25 %. Cela signifie qu'à chaque indexation des salaires, la « réduction des cotisations » suit. Ce n'est pas le cas pour les catégories 2 (qui paient toujours 33 % de cotisations ONSS) et 3. Le montant

fixe de la cotisation Maribel n'est pas indexé, de sorte que nous avons déjà manqué huit indexations depuis le début de l'année 2020 (en date du 20/12/2023). Nous demandons donc **l'indexation** de ce montant et que ces fonds soient intégralement utilisés pour travailler au financement à 100 % des emplois Maribel.

3.5. Augmentation du RMMMG (compensation)

En 2020, les partenaires sociaux s'étaient mis d'accord sur une augmentation progressive du salaire minimum (RMMMG) avec des compensations pour les employeurs concernés. Les 1er avril 2024 et 1er avril 2026 coïncideront avec les 2e et 3e étapes de l'accord, à savoir une augmentation du salaire minimum de 35,7 € bruts supplémentaires à chaque fois. Ajoutés aux récentes multiples indexations automatiques dues à une forte inflation, cela positionne la Belgique parmi le peloton de tête en matière de salaire minimum,

encore plus si l'on compare le salaire net du travailleur.

Bien sûr, pour les employeurs, il est essentiel en contrepartie que les compensations prévues dans l'accord soient effectives afin de ne pas mettre en péril la viabilité économique des entreprises.

Nous demandons donc au gouvernement une attention particulière pour les secteurs à profit social pour la compensation. Plus spécifiquement, il est important de prévoir une enveloppe particulière pour les entreprises de travail adapté pour lesquelles l'impact de cette augmentation est grande.

« Il est important que les subventions évoluent avec les coûts qu'une organisation doit supporter. Cela s'applique en particulier pour les subventions de fonctionnement. Dans le cas contraire, la durabilité, l'accessibilité et la qualité des services offerts risquent d'être compromises. »



4 Fiscalité



4.1. TVA

Pour une écrasante majorité des entreprises à profit social, la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur l'achat de biens et services (intermédiaires) nécessaires à la réalisation de leurs missions constitue un coût. Au contraire des entreprises commerciales qui répercutent cette taxe sur le consommateur final et ne doivent in fine pas payer cette taxe. Cela représente donc un surcoût de 21 % pour nos entreprises.

Pour certains dossiers, c'est particulièrement préjudiciable. Exemples : formation en entreprise, construction et rénovation des bâtiments, énergie. Dans ces domaines, des efforts supplémentaires sont demandés à nos entreprises : nouvelles exigences en matière de formation, modernisation et décarbonisation d'infrastructures vieillissantes, hausse des prix de l'énergie.

Il est important d'avoir des règles du jeu équitables et des incitants financiers positifs. C'est pourquoi nous demandons l'application du taux réduit de 6 % au lieu de 21 % pour la construction et la rénovation. Nous demandons comme pour les ménages un taux de TVA réduit à 6 % sur le gaz et l'électricité. Enfin, afin de faciliter davantage la formation, nous demandons également la suppression de la TVA sur celle-ci.

4.2. Attestations fiscales

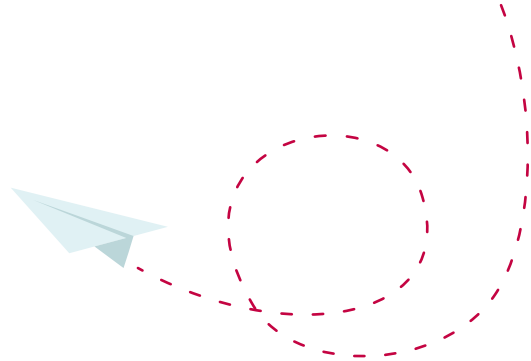
Les associations peuvent demander à être reconnues pour délivrer des attestations fiscales pour les dons reçus, ce qui permet aux donateurs de bénéficier de déductions fiscales pour les dons en espèces à partir de 40 euros sur une base annuelle. La réglementation énumère une série d'activités éligibles à la reconnaissance, y compris les organisations dans les secteurs de l'aide aux personnes handicapées, de l'aide à la jeunesse et à la famille et des centres de réhabilitation ambulatoire. Les activités dans le domaine de l'enseignement et

de la garde d'enfants ne sont pas éligibles.

« Il est important de mettre en place des règles du jeu équitables et une politique d'incitations financières positives. »

Les organisations du bien-être perçoivent un besoin sociétal d'une offre de soins intégrée et coopèrent

beaucoup plus souvent, élargissent leur offre ou fusionnent (par exemple, avec une offre mixte d'activités de bien-être, de soins, d'enseignement et de garde d'enfants). Lorsqu'une organisation élargit ses activités opérationnelles, il arrive qu'elle ne puisse plus délivrer d'attestation fiscale pour les dons en raison de la perte de sa reconnaissance. En effet, le SPF Finances demande que les activités telles que l'enseignement et la garde d'enfants soient placées dans une entité juridique distincte. Or, cela va à l'encontre des motivations liées à une fusion (économies d'échelle, gains d'efficacité, etc.).



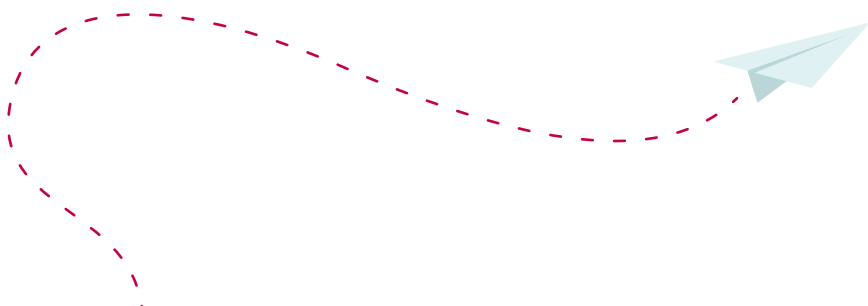
5 Simplification administrative (Only Once)

Ces dernières années ont été marquées par une augmentation continue et significative de la charge administrative pour les ASBL. Chaque nouvelle obligation administrative constitue du temps en moins pour la réalisation de leur objet social.

Il y a actuellement trois banques de données qui dépendent de trois ministères différents: la Justice pour les greffes, l'Économie pour la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) et les Finances pour UBO. **L'Unisoc plaide pour une fusion, ou à tout le moins une harmonisation, des banques de données.**

L'Unisoc plaide également pour une **digitalisation des procédures** qui diminue la charge administrative tout en maintenant la possibilité pour les ASBL qui le souhaitent de passer par des procédures papier afin de tenir compte de la fracture numérique.

L'Unisoc demande notamment au gouvernement de prendre des initiatives législatives pour faire suite, moyennant certains ajustements, à la résolution appelant à favoriser la numérisation des associations pour faciliter leur fonctionnement grâce à une diminution de la charge administrative, votée en juin 2023.





6 Carrières faisables

6.1. Faisabilité et fins de carrière

Dans un secteur où **32 % des travailleurs ont plus de 50 ans**, l'approche concernant le dossier des pensions est évidemment importante. L'Unisoc plaide à cet égard pour une approche sereine et demande à être impliquée en tant que partie prenante.

L'Unisoc croit davantage en **des mesures qui rendent l'ensemble de la carrière (aussi bien le début que la fin) viable** qu'en des dispositifs exceptionnels permettant de prendre sa retraite plus tôt. Pour que les carrières soient viables, il faut veiller à ce que la charge de travail et l'organisation du travail restent faisables et prévoir les périodes de repos nécessaires pour le travailleur. À cet égard, il est important que les jours de congé (notamment sectoriels) puissent être pris de manière échelonnée tout au long de la carrière.

6.2. Réforme globale des congés

Les systèmes de congé fédéraux peuvent également jouer un rôle important

au profit d'une carrière faisable. C'est pourquoi l'Unisoc, en collaboration avec les autres organisations d'employeurs, plaide en faveur d'une réforme et d'une **harmonisation des systèmes de congé existants**.

Dans le rapport n° 76 du Conseil National du Travail, les partenaires sociaux ont analysé les systèmes de congé (alors) existants. L'une des conclusions était qu'il y avait beaucoup de nouvelles initiatives politiques introduisant de nouveaux systèmes de congé, bien que les avis antérieurs du CNT sur les systèmes de congé n'aient pas tous été mis en œuvre ou que les principes de ces avis n'aient pas été suivis. Depuis ce rapport de 2009, de nombreuses initiatives supplémentaires ont été prises pour mettre en place des systèmes de congé, bien que le CNT ait explicitement souhaité une plus grande cohérence entre les systèmes et l'élimination des chevauchements et des lacunes.

L'Unisoc n'est pas opposée aux systèmes de congé. Au contraire : ils peuvent améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs. Ceci est particulièrement important pour les femmes sur le marché du

travail, et donc important pour l'Unisoc puisque la majorité des travailleurs dans les secteurs à profit social sont des femmes. En revanche, il existe un fort désir de voir la réforme aboutir au cours de la prochaine législature. Nous demandons donc qu'aucune nouvelle initiative ne soit prise en matière de congés, que les partenaires sociaux aient de l'espace et soient soutenus dans leur réforme globale.

6.3. Maladie et retour au travail

APPROCHE POSITIVE ET SOUTENANTE DE LA RÉINTÉGRATION

Depuis quelques années, le nombre de travailleurs malades de longue durée augmente et les secteurs à profit social sont également touchés. Au cours de cette législature, de nombreuses actions ont été entreprises pour remettre les malades de longue durée au travail et les encourager à continuer à travailler.

Cependant, presque toutes les mesures prises sont punitives pour l'employeur

« L'Unisoc croit davantage aux mesures qui rendent l'ensemble de la carrière (tant le début que la fin) plus viables que dans des mesures ponctuelles permettant aux gens de prendre leur retraite plus tôt. »

ou ont à tout le moins un impact négatif sur l'entreprise (comme la charge administrative). Les secteurs à profit social sont conscients de l'augmentation du nombre de travailleurs malades de longue durée et en souffrent eux aussi beaucoup, compte tenu de la pénurie de personnel historiquement haute dans ces secteurs. Cependant, une politique de sanctions ne motive pas les entreprises à prendre des mesures pour réintégrer les travailleurs malades de longue durée le plus rapidement possible ; au contraire, elle les encombre financièrement et administrativement avec des sanctions au lieu de leur donner les moyens de prendre des mesures pour réintégrer les malades. En outre, les réglementations sont peu claires et complexes à appliquer.

Afin de garder le travail faisable, l'employeur peut agir sur la charge et l'organisation du travail, notamment via sa politique de prévention et de bien-être au travail. Pour soutenir les employeurs en cette matière, il est nécessaire de prévoir **des ressources permettant de développer de la connaissance, faire de la recherche-action, des projets pilotes qui pourraient être généralisés.**

ANNULER LA LIMITATION DE LA NEUTRALISATION DU SALAIRE GARANTI ET LA COTISATION DE RESPONSABILISATION

Les entreprises à profit social demandent donc **que les mesures de sanction et les mesures désavantageuses, et en particulier la limitation de la neutralisation du salaire garanti et la cotisation de responsabilisation, soient annulées.**

La première représente un coût plus élevé pour l'employeur et le dé motive par conséquent à favoriser une reprise progressive du travail.

La seconde est alimentée, pour environ un tiers de ses recettes, par le secteur à profit social et ce pour des raisons évidentes, liées en grande partie à la conjoncture actuelle (augmentation des burnouts suite au Covid-19, pénurie de personnel ne faisant qu'accroître la pression au travail, etc.) et à la charge émotionnelle importante attribuable à la nature même du travail dans ce secteur. Elle pénalise donc injustement le secteur à profit social et est contreproductive.

En lieu et place de ces mesures punitives, le secteur à profit sociale demande que des actions positives soient prises pour soutenir administrativement et financièrement les entreprises afin de relever le défi de la réintégration des travailleurs malades de longue durée.

Le secteur à profit social s'engage également à continuer à entreprendre des actions proactives et à faire de la sensibilisation pour éviter les maladies de longue durée chez les travailleurs, comme c'est déjà le cas par le biais de projets de prévention du burnout et de projets sur les risques psychosociaux sur le lieu de travail dans différents hôpitaux. Pour pouvoir réaliser cela, nous demandons que les budgets nécessaires soient prévus.

ÉVALUATION DE LA PROCÉDURE SPÉCIFIQUE POUR FORCE MAJEURE MÉDICALE

La nouvelle procédure visant à déterminer l'impossibilité définitive d'effectuer

le travail convenu et, le cas échéant, permettant d'invoquer la force majeure médicale pour rompre le contrat, est trop complexe et peut être simplement bloquée par le travailleur s'il ne se présente pas à trois reprises à l'examen auquel il est invité par le conseiller en prévention-médecin du travail.

LAISSER LE CHOIX À L'EMPLOYEUR POUR LE CERTIFICAT MÉDICAL

Jusqu'au 27 novembre 2022, l'employeur était libre de décider si un travailleur était obligé ou non de fournir un certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Depuis lors, il est interdit à l'employeur occupant au moins 50 travailleurs de demander un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail, et ce trois fois par année calendrier. Le ministre Vandenberghe souhaite étendre cette interdiction aux trois premiers jours d'une incapacité de travail, trois fois par année calendrier.

Le secteur à profit social s'oppose à l'interdiction légale pour l'employeur de demander un certificat médical, quelle que soit la durée de l'incapacité. **L'employeur doit lui-même pouvoir décider s'il accorde l'exemption de fournir un certificat.**

SEPPT : UNE PLUS GRANDE ATTENTION POUR LES PETITES ORGANISATIONS

Les Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail proposent

un paquet de services de base pour les petits employeurs. Ces derniers rencontrent deux problèmes avec cette formule forfaitaire : d'une part, des **refacturations supplémentaires** pour des services pourtant compris dans le forfait et qui n'ont donc pas lieu d'être facturés, et d'autre part, **des tarifs trop chers et peu transparents pour les services qui dépassent le forfait et pour les services que le SEPPT externalise.**

Par ailleurs, le médecin du travail gère un trop grand nombre de dossiers et n'a souvent pas le temps de donner un feedback suffisant ou de préparer les entretiens et l'administratif ne suit pas (longue attente avant de pouvoir planifier la reprise du travail, rendez-vous fixés deux fois, délivrance de mauvais documents, etc.).

Nous constatons que l'optique est très commerciale pour un service parfois peu adapté à notre secteur.

L'Unisoc demande qu'un cadre avec une plus grande attention portée pour les petites organisations soit mis en place, assurant une transparence accrue, une meilleure qualité des services et une plus grande prévisibilité des coûts.

6.4. Agressions contre le personnel

Depuis des années, nous constatons une augmentation des agressions à l'encontre des prestataires de services dans de nombreux secteurs. De nombreuses institutions organisent des **formations** sur la manière de gérer les formes d'agression. À côté de cela, nos membres demandent un **soutien** pour coopérer avec les entreprises de sécurité et une coopération plus étroite avec les forces de police.





Mobilité

« Il est important d'éliminer les problèmes qui entravent la multimodalité. Cela signifie qu'il faut investir dans des infrastructures de qualité, sûres et adaptées aux modes de transport économes en carburant. »

Dans plusieurs de nos secteurs, des discussions ont lieu afin d'évaluer les possibilités qui existent pour favoriser une **mobilité plus durable** en matière de déplacements professionnels. Pour cela, il est nécessaire de supprimer les freins à la multimodalité. Cela passe par le fait d'investir dans une infrastructure de qualité et sûre, adaptée aux modes de déplacements doux. Il est également important de favoriser la combinaison des modes de transport personnels avec des transports en commun de qualité, fiables et abordables. Pour cela, des efforts sont nécessaires en termes de ponctualité (en ce compris en termes de suppression de trains). Il est utile d'offrir une plage de service plus étendue (compatible avec des horaires de travail décalés) et de garantir un environnement de paix sociale. Il est par ailleurs nécessaire d'avoir une fiscalité cohérente et en adéquation avec les objectifs d'une mobilité plus durable.

FOCUS LEASING VÉLO

L'apparition des vélos à assistance électrique, parmi d'autres éléments comme l'aménagement des infrastructures routières, a participé à rendre plus accessible et populaire ce mode de transport. Néanmoins, leur prix d'acquisition est élevé et a fortement augmenté ces dernières années. Cela peut représenter un frein pour le travailleur. Pour surmonter cet obstacle, la mise à disposition d'un vélo (adapté au besoin spécifique du travailleur) par l'employeur est une innovation intéressante. Le leasing de vélo d'entreprise offre une flexibilité tant pour l'employeur que pour le travailleur. Ce dernier peut dans certains cas être invité à contribuer avantageusement (d'un point de vue fiscal) au coût.

Il est important de favoriser les comportements vertueux pour la société et la planète. Cependant, aujourd'hui il est difficile pour les entreprises à profit social d'instaurer le leasing de vélo dans la pratique. Cela passe par un cadre réglementaire clair et sécurisant pour les entreprises, compatible avec les normes sectorielles. L'Unisoc appelle à développer une solution Win-Win-Win employeur-travailleur-gouvernement sur cette question.

8 Le profit social comme partenaire en durabilité

Le secteur à profit social veut jouer un rôle sociétal, en prenant ses responsabilités et **en étant exemplaire en matière de transition et d'écologie**. Sur le terrain, de nombreuses initiatives sont prises en vue de participer activement à la transition verte. Que ce soit en matière de mobilité, d'investissements énergétiques et de consommations raisonnées, il est nécessaire de repenser les processus afin de limiter leurs impacts sur le climat et la planète.

À ce titre, les entreprises à profit social s'inscrivent complètement dans les **Objectifs de développement durable (ODD)** des Nations unies et le **paquet Fit for 55** de l'Union européenne qui vise une réduction de 55 % des émissions d'ici 2030. Le secteur à profit social rejoint la vision d'une prospérité qui poursuit un triple objectif : **social, environnemental et économique (les 3P : people, planet, prosperity)**.

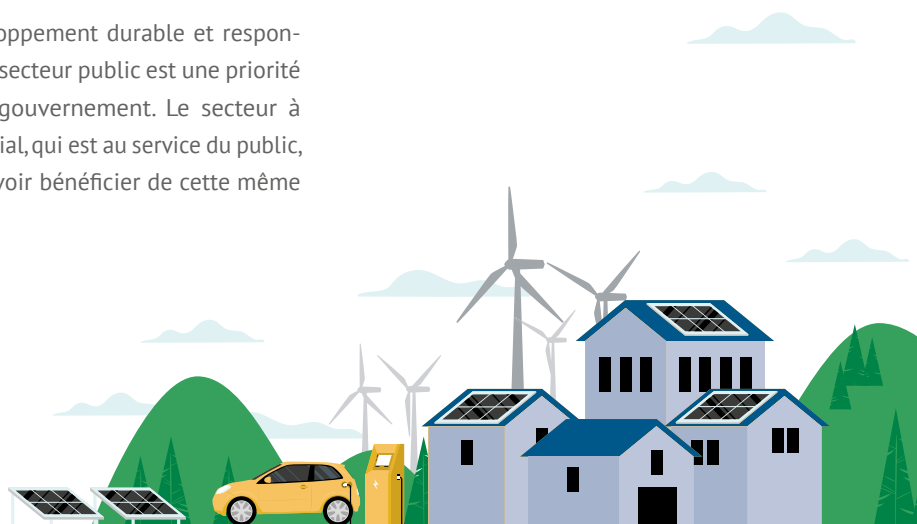
Toutefois, afin de réaliser ces objectifs, il est nécessaire de s'assurer d'une transition juste qui ne laisse aucun citoyen, mais également aucune entreprise, sur le bord du chemin. Dans le cadre de leurs missions de service public d'intérêt général, il est important

de tenir compte des spécificités et des contraintes propres aux organisations à profit social (souvent des ASBL), trop souvent oubliées (exemples : oubli des hôpitaux dans le second volet du Plan de relance fédéral RePowerEU consacré aux économies d'énergie, oubli des spécificités des ASBL pour les incitants bornes de rechargement). Il est également important de leur fournir les moyens et les incitants financiers nécessaires à la réalisation de ces objectifs. Dans ces conditions, le secteur à profit social peut être un partenaire privilégié pour traduire les objectifs de transition verte en réalisations concrètes sur le terrain.

Le développement durable et responsable du secteur public est une priorité pour le gouvernement. Le secteur à profit social, qui est au service du public, doit pouvoir bénéficier de cette même

priorité. Il faut dès lors lui donner la place qui lui revient, d'autant plus que **chaque euro investi dans la transition verte dans notre secteur profitera à l'ensemble de la société**.

Concrètement, l'Unisoc demande des enveloppes et financements spécifiquement dédiés à la transition verte pour, entre autres, investir dans la modernisation du parc immobilier (panneaux solaires, système d'éclairage et de chauffage, bornes de recharge) et dans le parc automobile.



Les membres de l'Unisoc

1. Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes
2. Arbeitgeberinnenverband für den nicht-kommerzeillen Sektor in der DG
3. Association Nationale des Communautés Educatives
4. Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel
5. Coordination de défense des services sociaux et culturels
6. Croix-Rouge de Belgique
7. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté/Brusselse Federatie van Beschutte Werkplaatsen
8. Fédération d'employeurs de services d'aide aux personnes
9. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile
10. Fédération des Associations Sociales et de Santé
11. Fédération des Etablissements Libres Suventionnés Indépendants
12. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance
13. Fédération des Institutions de Prévention Educative
14. Fédération wallonne de services d'aide à domicile
15. Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté
16. Fédération Wallonne des Services de Santé Mentale
17. Fédérations des Centrales de Services à Domicile
18. Fédération des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abri
19. FSMI de Vie Féminine
20. GIBBIS (Bruxelles Institutions de Santé - Gezondheidsinstellingen Brussel)
21. Groep Maatwerk
22. HERWIN
23. I-MENS
24. Katholiek Onderwijs Vlaanderen
25. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen/ Union nationale des Mutualités Neutres
26. Landsbond van Liberale Mutualiteiten/ L'Union nationale des Mutualités Libérales
27. Rode Kruis Vlaanderen
28. Santhea
29. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
30. vzw Sociaal Ondernemen/Sociale Beweging CM
31. Sociare-Socioculturele werkgeversfederatie
32. Solidaris - Union Nationale des Mutualités Socialistes
33. Solidaris - Vlaamse Socialistische ziekenfondsen
34. SOM, de federatie van Sociale Ondernemingen
35. UNESSA (Union En Soins de Santé)
36. Union Nationale des Mutualités Libres/ Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen
37. Vlaams Welzijnsverbond
38. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten
39. Wit-Gele Kruis van Vlaanderen
40. Zorggezind
41. Zorgnet-Icuro

