



PROCES VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 30 AOUT 2016

Lieu : TECHNOCampus – Site Mécatronique – rue Auguste Picard, 23 à Gosselies

Heure : 9 H 30

Présents, excusés et procurations : voir documents annexés.

Pour l'EWETA : Dominique NOTHOMB, Sognia ANGELOZZI, Corine DEMANY et Laetitia ELLEBOUDT.

Monsieur DELAVEUX préside la première partie de la réunion et Monsieur Eric CHARDON, la seconde partie.

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CA du 3 juin 2016.
2. Négociations sectorielles 2015-2016 : suivi situation de blocage et présentation des solutions réfléchies en groupe de travail
3. Mandats EWETA : point sur l'exercice des mandats et proposition de transfert à la direction.
4. Conseil d'Administration :
 - Analyse du présentéisme des Administrateurs depuis août 2014
 - Agenda de planification de la mise en conformité de la parité hommes/femmes 2/3-1/3
5. Ressources humaines :
 - Décision concernant le solde des 4 points APE non utilisés
 - Congé de maternité de Laetitia : proposition d'un CDD de 4 mois ou recours à un service externe
6. Agenda 2017 : fixation calendrier et lieux des réunions de CA et AG
7. Divers :
 - Avenir institutionnel des ETA – information sur contacts établis
 - Avenir économique des ETA – information sur contacts établis
 - Budget AViQ 2017 – dernières informations
 - Prison – mise en œuvre groupe de travail EWETA

Le quorum étant atteint à 9 h 30, le CA débute.

Avant d'entamer l'ordre du jour du CA, Monsieur DELAVEUX signale que cette nouvelle année académique sera fructueuse.

En cette séance de rentrée, il rappelle que le **Bureau émet des propositions, le CA les examine, débat et ensuite, décide. L'AG statue sur des décisions plus directrices.**

Tout ceci sera permis grâce à l'arrivée de notre nouvelle directrice, Dominique NOTHOMB qui prend ses marques et se construit une vision étayée de notre secteur en s'appuyant sur son expérience.

Notre Président signale que Dominique a la motivation nécessaire au bon fonctionnement de l'EWETA. Dominique présentera son plan stratégique lors de notre prochain CA le 18 octobre 2016. Ce plan s'appuiera notamment sur les informations glanées lors de ses rencontres.

Avant de passer la parole à Dominique, Monsieur DELAVEUX présente Monsieur Eric SIMONIS, qui a été élu administrateur de l'EWETA en juin dernier. Monsieur SIMONIS est le nouveau directeur de l'ETA « Le Val du Geer ».



Dominique NOTHOMB prend la parole et présente TECHNOCampus, locaux dans lesquels nous sommes accueillis. TECHNOCampus relève de l'industrie technologique. Il est géré paritairement par AGORIA, la FGTG, la CSC et Le Forem. Le directeur général des 7 sites, Monsieur Thierry DEVILLEZ, étant appelé en urgence, c'est Monsieur Bertrand OGER qui nous fera le plaisir de nous faire visiter les installations servant à la formation en *Excellence opérationnelle*.

1. Approbation du PV du CA du 3 juin 2016

Le PV est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2. Négociations sectorielles 2015-2016 : suivi situation de blocage et présentation des solutions réfléchies en groupe de travail

Le secrétariat rappelle la situation de blocage du mois de juillet 2016. Dans l'histoire du secteur, c'est la première fois que le banc patronal négocie une contrepartie aux nombreux points de revendication syndicale.

Dès lors la question se pose : avons-nous intérêt ou pas à maintenir nos exigences en la matière sachant qu'il s'agit d'une première revendication historique ? Peut-on considérer que faire fi de cette revendication pourrait participer à décrédibiliser le banc patronal ?

Les membres de la sous-commission paritaire ont jugé utile de se réunir afin d'analyser les éventuelles conséquences de la situation de blocage annoncée par le Front commun syndical (voir note de synthèse « *Annexe 1 – Négociations sectorielles – CA 30AOÛT2016* » envoyée avant le Conseil d'administration). A la réunion du 22 août 2016, des risques potentiels engendrés par un blocage persistant ont été soulevés :

1. organisation de grèves dans les ETA : coût financier et conséquence éventuelle sur l'image du secteur ;

Ce risque est nuancé sachant que des grèves sont déjà annoncées à l'encontre du projet du Ministre Kris PEETERS. De plus, l'image du secteur ne serait pas nécessairement ternie par un refus sectoriel d'augmenter la prime de fin d'année alors que le secteur connaît des difficultés économiques et financières. Au contraire, un signal inadéquat sur la réelle santé financière du secteur pourrait être mal compris par notre pouvoir subsidiant.

2. blocage syndical pour la signature d'actes de paiements de subsides dans les fonds sociaux – cette menace fut utilisée dans les autres secteurs du Non marchand ;
3. conséquence possible sur l'approche partenariale pour faire face aux inquiétudes sur l'avenir du secteur ;

Le Conseil d'administration nuance ce 3^{ème} risque. D'une part, les réflexions/actions sur l'avenir du secteur sont également au cœur des préoccupations syndicales et d'autre part, un blocage sectoriel ne devrait pas influencer ce dossier. Certains administrateurs(trices) estiment qu'il est primordial d'être cohérent dans la démarche à mener auprès des pouvoirs publics.



A contrario, les enjeux d'un tel blocage pourraient être :

1. Stabiliser la situation financière des ETA ;
2. Laisser la place à la négociation au niveau local - l'employeur garde la main sur la décision/la manière d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs ;
3. Maintenir l'effet positif du tax shift pour donner une bouffée d'air aux ETA et ce, pour anticiper les éventuelles économies AViQ ou les inquiétudes sur l'avenir du secteur.

Le Conseil d'administration insiste sur les effets positifs du tax shift et ce, grâce au maintien de la définition actuelle de la notion de subside sur la rémunération par l'AViQ.

Les membres du banc patronal de la sous-commission paritaire 327.03 proposent des pistes d'action en cas de blocage persistant du banc syndical. Ils souhaitent, néanmoins, dans la mesure du possible rester dans un processus de négociation et non de blocage.

Trois pistes d'action :

- A. S'accorder avec le banc syndical sur les garanties d'une « recommandation » sur la petite flexibilité pour les ETA demandeuses. En échange, le secteur demande une avancée qui touche l'avenir économique du secteur (vis-à-vis de l'AViQ) ou les inquiétudes sur l'avenir du secteur. Et accord sur l'augmentation de la PFA.
- B. Obtenir une (autre) des contreparties du cahier de revendication patronal en échange de l'augmentation de la prime de fin d'année. A défaut, laisser place à la négociation au niveau local.
- C. Laisser le blocage en l'état. L'EWETA n'est pas tenue par un calendrier de négociations.

Le débat est ouvert au sein du Conseil d'administration.

Il ne remet pas en cause le principe appliqué depuis le début des négociations, à savoir obtenir une contrepartie aux nombreuses revendications syndicales. Il précise néanmoins qu'elle doit être coulée dans une convention collective de travail sectorielle.

Cette contrepartie pourrait, soit être reprise du cahier de revendication patronal, soit être en lien avec les enjeux financiers et/ou politiques du moment.

D'une part, le secteur va devoir faire face à des éventuelles économies de l'AViQ. L'AViQ doit résorber un déficit budgétaire global important dont une partie serait imputable au secteur des ETA. Le secrétariat de l'EWETA a rencontré l'AViQ à ce sujet. Une réunion conjointe – Cabinet Prévot, AViQ et secrétariat- est programmée le 15 septembre

Il est conseillé d'étudier le budget AViQ pour savoir où agir. Il est ajouté qu'une augmentation de la prime de fin d'année augmenterait les coûts à supporter par l'AViQ et par conséquent, son déficit budgétaire.

D'autre part, il existe des incertitudes face à l'avenir du secteur dans la nouvelle configuration de l'AViQ. L'importance d'une défense cohérente entre les représentants des employeurs et des travailleurs est évoquée en séance.



Le Conseil d'administration rappelle que la « petite flexibilité » n'était pas prioritaire par rapport aux autres points du cahier de revendication patronal. Le contrôle médical ou un *modus vivendi* sur les grèves était également repris dans ce cahier. Les administrateurs(trices) sont informé(e)s de la tenue du G10 le 29 août 2016. Des accords sur la flexibilité, telle que proposée par le ministre Kris Peeters, y ont été discutés. Ils seront sans doute contraignants pour les travailleurs. La question de négocier un accord moins contraignant pour les travailleurs handicapés du secteur est soulevée et restée sans réponse.

La question de conditionner l'augmentation de la prime de fin d'année au maintien du financement global des ETA par l'AViQ est posée. A défaut, l'accord serait considéré comme caduque.

Le débat est resté ouvert sur le timing des négociations. Avez-vous intérêt à conclure le plus rapidement possible au vu du dossier sur l'avenir du secteur, ainsi que des négociations fédérales sur la petite flexibilité ? Cette question ne remet pas en cause la nécessité d'obtenir une contrepartie ; une avancée patronale.

Décision du Conseil d'administration :

Le Conseil d'administration se met d'accord sur la négociation d'une contrepartie à l'augmentation de la prime de fin d'année de 0,65%. Il rappelle que cette augmentation est liée au maintien de la définition actuelle de la notion de rémunération qui sert de base aux subventions sur salaire de l'AViQ.

Il recommande aux ETA membres de ne pas négocier en local des avancées sur le pouvoir d'achat des travailleurs et ce, jusqu'à la prochaine sous-commission paritaire du 21 septembre 2016.

Le mandat donné aux négociateurs est le suivant :

- **S'accorder sur une recommandation relative à la « petite flexibilité » ;**
- **Dépasser la situation de blocage en négociant un autre point du cahier de revendication patronal ou une autre avancée en accord avec les enjeux financiers et/ou politiques exposés en séance. Une latitude est laissée aux négociateurs ;**
- **Mettre en avant un précepte « évident » : le soutien syndical dans les démarches politiques à venir.**

Monsieur DELAVEUX devant s'absenter, il passe le relais à Monsieur Eric CHARDON pour la suite du Conseil d'Administration.

3. Mandats EWETA : point sur l'exercice des mandats et proposition de transfert à la direction

Etant donné les enjeux et la stratégie à déployer pour l'avenir des ETA, le Bureau de l'EWETA demande aux membres du CA de statuer sur la proposition formulée par Dominique.

Avant d'entamer ce point, Dominique remercie les administrateurs(trices) qui lui ont cédé leur mandat, notamment Monsieur DRION, membre effectif de la CP 327.00 et des Fonds ainsi que Monsieur DECLERCQ, membre effectif du Comité de la Branche Handicap de l'AViQ.



En SCP 327.03, le secrétariat sera représenté par 3 collaboratrices (Dominique, Sognia et Laetitia) moyennant une solution administrative à préciser.

Dominique signale également, que tout administrateur(trice) non mandaté(e), qui souhaiterait assister à une réunion de la (sous)-Commission Paritaire en a la possibilité en qualité d'expert(e) technique.

Dominique remplacera Dany Drion dans son mandat et assurera la Présidence du FSPEETA. Elle délègue à Sognia la préparation et le suivi technique des dossiers, ainsi que la supervision du personnel.

Dominique remplacera Dany Drion dans son mandat et assurera la Vice-Présidence du FSEETA conjointement avec un représentant du banc syndical à la place de Sognia, tout en lui déléguant la préparation et le suivi technique des dossiers.

Au niveau de la Branche Handicap de l'AViQ, Monsieur Jean-François DECLERCQ cède son mandat effectif à Dominique.

Dominique est administratrice de Concerte-s depuis juin 2016, Sognia suppléante.

L'EWETA est membre du CWES en tant que représentante du banc de l'économie sociale. Dominique assumera le mandat.

Dans ce même organe du CWES, Stéphane EMMANUELIDIS et Guy NISSET exercent un mandat côté des partenaires sociaux- banc des employeurs en tant que représentant de l'UNIPSO. Sognia remplacera Guy NISSET dans son mandat après approbation par le CA de l'UNIPSO.

L'EWETA est membre de SAWb, Dominique prendra en charge le mandat effectif et Sognia, le mandat de suppléante.

Certains mandats du secteur non marchand sont des mandats à échéance (UNISOC, UNIPSO et APEF). Il n'est pas opportun de les transférer.

En ce qui concerne les 2 mandats « Bassin de vie », ils restent en l'état. Sognia et Hélène les conservent.

La répartition des mandats confirme Laetitia Elleboudt dans son mandat en SCP 327.03. Elle ne l'investit pas de plus de responsabilités pour deux raisons. D'une part, en raison de sa situation personnelle : repos de maternité à venir et souhait de réduction du temps de travail par la suite. D'autre part, parce qu'il est souhaité que Laetitia – qui officie actuellement comme conseillère juridique- développe ses connaissances au niveau socio-politique.

Ces changements sont approuvés à l'unanimité des membres présents.



4. Conseil d'administration :

- Analyse du présentéisme des Administrateurs depuis août 2014

- Agenda de planification de la mise en conformité de la parité hommes/femmes 2/3-1/3

Lors de notre Assemblée générale de juin, il a été demandé au secrétariat d'avoir une réflexion sur la parité hommes/femmes 2/3-1/3 au sein du Conseil d'administration.

Le nombre d'administrateurs(trices) au 5 juin 2016 est de 39 dont 8 femmes pour 31 hommes.

A l'occasion de cette question sur la parité, Dominique propose également d'avoir une réflexion sur la taille du CA et les éventuels impacts sur son fonctionnement.

Elle propose 3 axes de réflexion :

- Présentéisme
- Implication de chaque administrateur via des mandats extérieurs
- Portée des mandats

Niveau timing, il est proposé de finaliser ce point pour l'AG de juin 2017 et de mettre le point à l'étude au secrétariat ou via l'organisation d'un groupe de travail.

Une administratrice signale qu'un groupe de travail s'est déjà penché sur le sujet par le passé et n'a pas trouvé de solution. A présent, il y a d'autres sujets prioritaires à traiter.

En ce qui concerne la parité hommes – femmes, 1/3-2/3, la configuration n'a pas encore été décidée. Dominique signale que la mise en œuvre de la parité peut être une opportunité d'apporter des changements et faire « d'une pierre, deux coups ». La seule volonté est de faire évoluer les choses.

Les administrateurs(trices) s'interrogent sur les dysfonctionnements du passé. Quelques dysfonctionnements sont évoqués en séance.

Un administrateur signale que les membres et administrateurs(trices) reçoivent trop d'informations de la part de l'EWETA. Il est difficile de faire un tri de ce qui est important dans tous les mails reçus.

Dominique s'appuie sur cette réflexion pour indiquer que le processus de communication est à revoir. De son côté, le secrétariat peine à recevoir les informations parfois importantes des ETA. Cela participe à l'inflation de courriels. Elle donne l'exemple des « quotas ». Le secrétariat n'obtient pas toujours les réponses nécessaires, ce qui impacte les résultats.

Conformément à la décision du conseil d'administration, le secrétariat réalisera une analyse qui s'appuie sur les questions posées ci-dessus.

5. Ressources humaines :

- **Décision concernant le solde des 4 points APE non utilisés**
- **Congé de maternité de Laetitia : proposition d'un CDD de 4 mois ou recours à un service externe**

Sognia indique que la question relative aux points APE se pose suite aux derniers mouvements de personnel à l'EWETA.

Le potentiel est de 8 points. Ce qui représente un subside de 24.200 € (le point APE étant de 3.025 €). L'échéance de l'octroi de ces points sera atteinte le 31.10.2016. Au-delà de cette date, les points seront perdus. Le volume de l'emploi initial n'étant plus respecté, les aides APE octroyées pour les emplois actuels devront également faire l'objet de vigilance.

A ceci, vient s'ajouter le congé de maternité de Laetitia. L'équipe actuelle sera réduite pendant plusieurs mois.

L'attention des administrateurs et administratrices est attirée sur:

1. La décision de licencier le personnel est une décision qui n'a pas été aujourd'hui modifiée par un autre CA ;
2. Le délai imposé par le mécanisme des points APE est contraignant et la date du prochain CA est proche de la date ultime pour le remplacement éventuel d'un collaborateur.

Le CA mandate le Bureau pour analyser la situation dans la perspective du plan stratégique de Dominique.

Un administrateur signale que la question du remplacement de Laetitia durant son repos de maternité relève du champ de compétence de la direction.

6. Agenda 2017 : fixation du calendrier et lieux des réunions de CA et AG

La liste des dates des CA et AG 2017 est soumise aux administrateurs sachant que les lieux sont encore à déterminer :

- 17/01/2017
- 21/03/2017
- 16/05/2017
- 02/06/2017 (CA + AG STATUTAIRE dans la Province de Brabant Wallon)
- 29/08/2017
- 17/10/2017
- 12/12/2017 (CA + AG STATUTAIRE – Approbation du budget 2018)

Le secrétariat est chargé de faire des propositions de lieu(x) avec une préférence pour une région centrale.

En ce qui concerne l'AG de juin qui se déroule en Province de Brabant Wallon, Madame FALIER demande que l'on puisse la contacter après le déménagement de son ETA.



7. Divers :

- **Avenir institutionnel des ETA – information sur contacts établis**
- **Avenir économique des ETA – information sur contacts établis**
- **Budget AViQ 2017 – Dernières informations**
- **Prison – mise en œuvre groupe de travail EWETA**

Le secteur des ETA représente environ 14 % du budget global de l'AViQ et le déficit du budget AViQ 2017 est de 6 millions d'euros.

Dominique rencontre le Cabinet PREVOT le 15 septembre 2016.

Le 21 septembre a lieu une rencontre avec d'autres fédérations du secteur non-marchand relevant également de la Branche Handicap.

En ce qui concerne les contacts informels initiés par Dominique (cabinets PREVOT, MARCOURT, TILLIEUX, etc.), elle en fera rapport et intégrera ses conclusions dans son plan global.

La séance est levée à 12 H 15.

Fait à Couillet, le 31 août 2016.

Eric CHARDON,
Trésorier.

Serge DELAVEUX,
Président.