

## SOMMAIRE

- > **L'essentiel de l'actualité** [p.5](#)
  - Un service citoyen en Belgique ? [p.5](#)
  - Liquidation d'Arco [p.5](#)
  - Budget fédéral 2012 [p.5](#)
  - Plan de lutte contre la pauvreté [p.5](#)
  - Statut d'artistes : contrôle renforcé [p.6](#)
  - Aide alimentaire européenne : deux années de répit [p.6](#)
  - Adaptation des montants de rémunération [p.6](#)
  - Jours de vacances [p.6](#)
  - Pécules de vacances [p.7](#)
  - Valeur du point APE en 2012 [p.7](#)
- > **Vue sur le secteur public** [p.8](#)
  - Prime de fin d'année 2011 [p.8](#)
  - Accord non marchand [p.9](#)
- > **Du côté de l'Europe** [p.10](#)
  - Marché unique : Single Market Act [p.10](#)
  - « Paquet Alunina » [p.10](#)
- > **Question pratique** [p.11](#)
  - Les primes de fin d'année [p.11](#)
- > **Conseil énergie** [p.14](#)
  - La ventilation [p.14](#)
- > **Groupes de travail** [p.15](#)
- > **Concertation sociale (CESRW-CWES)** [p.16](#)
- > **Reportage :** [p.17](#)
  - ASBL « Le Bosquet » [p.17](#)
- > **À la loupe :** [p.19](#)
  - Directrice de crèche [p.19](#)
- > **Agenda & publications** [p.20](#)

Zoom sur...

## APE : des modifications en perspective



*Le Parlement wallon a adopté le 27 octobre dernier un Décret « modifiant divers décrets concernant les compétences de la Wallonie » (MB 24-11-2011 – entrée en vigueur le 4 décembre 2011). Il modifie le Décret APE sur certains points qui peuvent avoir une importance pour les employeurs. Nous passerons en revue ces modifications en expliquant ce qui change pour les employeurs.*

### Volume global de l'emploi

Un des objectifs du Décret APE est la remise à l'emploi de "demandeur d'emploi inoccupé". Cela n'aurait dès lors aucun sens que l'engagement d'un travailleur APE s'accompagne du licenciement d'un travailleur déjà en place. C'est pourquoi la réglementation actuelle impose que l'employeur "maintienne" son "effectif de référence" (voir ci-dessous).

Le nouveau Décret introduit une nuance importante. Il ne s'agira plus uniquement de maintenir cet effectif de référence, mais de l'augmenter "d'autant d'unités que de travailleurs APE".

Cette modification nous donne l'occasion d'essayer de clarifier cette condition liée au respect du volume de l'emploi.

### À quel moment est fixé l'effectif de référence ?

Cette question est particulièrement importante car c'est par rapport à cet effectif de référence que va se juger le respect, ou non, de l'augmentation du volume de l'emploi.

L'effectif se calcule sur base de la moyenne des 4 trimestres qui précèdent la demande rentrée pour obtenir des points APE. Il arrive souvent que l'employeur fasse plusieurs demandes. Dès lors, faut-il recalculer à chaque fois l' "effectif de référence" ? La réglementation n'est pas claire à ce sujet.

Selon nous, deux situations doivent être distinguées :

- > L'employeur demande une extension de sa décision. Les nouveaux points APE octroyés le seront dans le cadre d'un avenant à la première décision → l'effectif de référence doit être celui de la première décision.
- > S'il s'agit d'une nouvelle demande (avec un nouveau numéro de décision), il faut recalculer un nouvel effectif de référence.

## Comment calcule-t-on l' "effectif de référence" ?

L'effectif de référence est déterminé de la manière suivante :

### 1° Nombre d'ETP

On calcule le nombre d'équivalents temps plein (ETP) moyen, occupés chez l'employeur, au cours des 4 trimestres qui précèdent la date de la demande pour bénéficier d'emplois APE.

Il n'y pas de précision sur les ETP pris en considération : est-ce tout le personnel sous contrat de travail ? Ou, prend-on uniquement les prestations qui donnent lieu à rémunération (par exemple : prestations normales, congés payés, salaire garanti, etc.) ?

Ces questions sont importantes : imaginons un travailleur à qui l'employeur a accordé un congé sans soldes pour une durée de 6 mois. Il reste sur le pay-roll de l'entreprise, même s'il ne sera plus rémunéré pendant 6 mois. De même, une travailleuse en maladie de plus d'un mois, pour laquelle l'employeur ne trouve aucun remplaçant. Si l'on ne prend pas en compte ces périodes d'absence non rémunérées, l'employeur risque d'avoir une diminution de son effectif de référence, alors que les travailleurs sont toujours à son service.

### 2° ETP exclus

Une série d'ETP sont à exclure du calcul : travailleurs PTP, Activa (win-win, etc.), Maribel social, articles 60 et 61, Convention de premier emploi.

Etant donné que ces travailleurs ne comptent pas dans l'effectif de référence, s'ils ne sont pas remplacés en cas de départ, cela ne fera pas diminuer l'effectif de référence.

### 3° Différenciation fonds propres APE

Il faut scinder cet effectif de référence en deux colonnes : d'une part, les travailleurs APE et, d'autre part, tous les autres travailleurs. Ces derniers sont nommés "fonds propres" dans la réglementation, même si l'employeur reçoit des subsides pour ces travailleurs!

L'objectif du Gouvernement wallon est d'éviter que l'employeur ne remplace des travailleurs "fonds propres" par des APE.

## Qui doit calculer cet effectif de référence et quand ?

L'administration est chargée de calculer cet effectif de référence, sur base d'une attestation fournie par le secrétariat social de l'employeur (ou à défaut par l'ONSS). Elle doit le faire chaque année à la date anniversaire de la décision, ce qui est loin d'être le cas en pratique.

Le respect du volume global de l'emploi étant une des conditions pour continuer de bénéficier d'emplois APE, l'Inspection de l'Emploi peut évidemment contrôler à tout moment son respect.

### Quelle est la sanction en cas de diminution de l'effectif de référence ?

L'arrêté prévoit que *"en cas de diminution de l'effectif de référence, le nombre de points octroyé est diminué d'un pourcentage égal au pourcentage de la diminution du volume global de l'emploi"*.

Exemple : Effectif de référence de l'année précédent la demande de postes APE : 20 travailleurs en ETP. L'employeur a obtenu 2 ETP APE (14 points). Total : 22 ETP. L'employeur doit donc conserver ces 22 ETP. 4 ETP ont quitté l'association pendant l'année et l'employeur ne les a pas remplacés. Contrôle de l'effectif à la date d'anniversaire :  $22 - 4 = 18$  ETP (l'employeur devait maintenir 22 ETP). Donc, si l'employeur a 14 points APE au total (il n'avait pas d'autres travailleurs APE) :  $14 \times \frac{18}{22} = 11 \rightarrow$  l'employeur perdra 3 points APE du total de sa subvention.

Remarque : l'arrêté APE ne mentionne que la diminution de l'effectif de référence dans son ensemble et non pas dans une des 2 catégories mentionnées ci-dessous (fonds propres/APE). Ce qui veut dire que si la colonne "fonds propres" a diminué au profit de la colonne "APE" mais que, par ailleurs, le volume global de l'emploi est maintenu (voire augmenté lorsque la modification du décret sera entrée en vigueur), l'employeur ne pourra pas, selon nous, être sanctionné sur cette base.

### Y a-t-il des dérogations possibles ?

Le Décret prévoit que le Gouvernement wallon peut déroger à l'obligation de maintenir (et bientôt, d'augmenter) le volume global de l'emploi pour deux raisons :

- > Perte de subventions émanant des pouvoirs publics (par exemple, perte de subsides provenant du Fonds social européen)
- > Cas fortuit (cette raison permet d'envisager beaucoup de possibilités, par exemple, le départ de plusieurs travailleurs dans un délai très proche).

Attention, il faut, à chaque fois, motiver sa demande auprès du Ministre de l'Emploi, qui apprécie au cas par cas.

### Règle en cas de remplacement d'un travailleur absent

Avant la modification, lorsqu'un travailleur APE absent (peu importe la raison) était remplacé, son remplaçant (pour autant qu'il entre dans les conditions APE) se voyait attribuer le nombre de points du travailleur qu'il remplace. Dans cette situation, il était donc possible que le travailleur remplaçant se voit attribuer plus de points que le maximum fixé dans son passeport. Normalement, cette situation était temporaire (entre deux évaluations annuelles de la décision APE). Cela n'a cependant jamais été appliqué. Le travailleur remplaçant a donc toujours gardé les points APE du travailleur qu'il remplace, jusqu'au retour de ce dernier.

Conséquences : cette disposition a généré un surcroît de subventionnement et une incompréhension des employeurs. Ceux-ci pouvaient légitimement croire que l'objectif était de maintenir leur niveau global de subventionnement. De plus, certains n'avaient pas la possibilité de gérer les points du travailleur remplacé sur d'autres travailleurs, de sorte que les points pouvaient être perdus s'ils n'étaient pas réaffectés sur le remplaçant. Or, dans certains cas, la subvention du travailleur rempla-

cé est plus élevée que le coût global du travailleur remplaçant, ce qui génère du sursubventionnement.

Le législateur wallon a souhaité résoudre ce problème. Le nouveau texte supprime la possibilité, pour l'employeur, d'affecter les points du travailleur remplacé au travailleur remplaçant. On constate cependant que le texte ne prévoit pas ce que devient l'éventuel solde de points. Il ressort des travaux préparatoires que l'intention est de geler les points jusqu'au retour du travailleur remplacé.

## Autres modifications

Signalons, pour être complet, que le Décret introduit également d'autres dispositions :

- > **Indexation du point APE** : la règle actuelle est inchangée mais est introduite directement dans le Décret APE et ne doit plus être renouvelée année après année par un décret budgétaire. Cela apportera plus de sécurité juridique aux employeurs.
- > **Cession de points APE entre employeurs** : elle se faisait en pratique mais n'était pas prévue dans la réglementation. Actuellement, elle est acceptée s'il s'agit d'employeurs du même secteur. Le Décret en prévoit l'autorisation selon "*les modalités déterminées par le Gouvernement*". On attendra donc les modifications à l'arrêté APE pour connaître avec précision les conditions pour transférer des points entre employeurs.
- > **Récupération automatique ou non versement des subventions par le Forem** : cela peut désormais se faire dans deux cas : engagement d'un travailleur APE dans un délai de plus de 6 mois et remise des états des salaires hors des délais prescrits par l'arrêté.

## Conclusion

Les nouvelles dispositions vont surtout modifier le quotidien des employeurs en ce qui concerne le remplacement des travailleurs APE. Leurs subventions globales risquent de diminuer temporairement jusqu'au retour du travailleur remplacé. Une solution consiste, lorsque cela est possible, de gérer les points "en trop" sur les autres travailleurs. Par contre, l'employeur ne devra plus se soucier de provisionner d'éventuelles subventions trop versées par le Forem, ce qui avait fait l'objet d'une remarque de la Cour des comptes.

Enfin, les employeurs devront être vigilants quant au respect du "*volume global de l'emploi*". Actuellement, il n'y a pas de contrôle systématique et peu de sanctions sont appliquées. L'intention du Gouvernement wallon est de parvenir à un cadre légal plus clair afin d'assurer un meilleur contrôle de cette disposition.



**Frédéric Clerbaux**

Conseiller juridique

☎ 081 24 90 22

@ [frederic.clerbaux@unipso.be](mailto:frederic.clerbaux@unipso.be)

## L'essentiel de l'actualité...

### Un service citoyen en Belgique ?

Depuis 2008, la "Plateforme pour le Service Citoyen ASBL" fédère des organismes (36 actuellement) autour de la création d'un Service Citoyen en Belgique. Son objectif est d'inciter les jeunes (18-25) à effectuer des missions d'intérêt général (6 à 12 mois) dans différents domaines (santé, environnement, action sociale, protection civile, sécurité, culture, sport, etc.).

Une proposition de loi créant un statut social pour un service citoyen volontaire est d'ailleurs depuis septembre 2010 en examen à la Commission des affaires sociales du Sénat.

La création de ce Service est encore en débat. Différents enjeux spécifiques concernent notamment son articulation avec la sphère professionnelle. Comment penser un nouveau statut propre au Service Citoyen qui, tout en garantissant les droits des jeunes en matière de sécurité sociale, ne constituerait pas pour autant un risque de piège à l'emploi ni une concurrence déloyale à son égard ? Infos sur [www.service-citoyen.be](http://www.service-citoyen.be).

### Arco liquidé, note salée pour l'Etat et certaines associations

Les conseils d'administration des sociétés coopératives Arcopar, Arcoplus et Arcofin ont décidé de proposer une liquidation volontaire à leurs assemblées respectives prévues le 8 décembre prochain. Ils n'avaient pas d'autre choix depuis le démantèlement de Dexia dont Arco, holding du Mouvement Ouvrier Chrétien, est actionnaire à près de 14%.

Toutefois, les 780.000 coopérateurs (personnes physiques) devraient bénéficier, d'après Arco, de la garantie accordée par le gouvernement en 2008 au moment du premier plan de sauvetage de Dexia. Cette garantie, bien que contestée par certains, devrait coûter 1,5 milliard € à l'Etat belge. Elle est uniquement valable pour les particuliers et non pour les associations. On estime la perte de celles-ci à environ 220 millions €. Cela concerne les 7.000 associations liées au Mouvement Ouvrier Chrétien et qui contrôlent la société Arcopar.

### Budget fédéral 2012

Le 27 novembre, suite à la dégradation de la note belge par l'agence Standard & Poor's, les négociateurs ont finalisé dans l'urgence un accord budgétaire permettant de trouver 11,3 milliards €. Ceux-ci proviennent de réductions de dépenses publiques à raison de 42 %, d'impôts nouveaux et de hausses de fiscalité à raison de 34 %, le solde de 24% étant constitué de mesures diverses (lutte contre la fraude, rente nucléaire, etc.).

Au niveau des dépenses, on observe notamment une réduction de la norme de croissance des soins de santé (de 4,5% à 2%), un effort important sur les dépenses publiques, une réforme des prépensions (report de l'âge de départ à la prépension), une dégressivité accrue des allocations de chômage.

Du côté des recettes, on constate des hausses de précompte mobilier, une taxe sur les voitures de société, des taxes boursières et une réforme du dispositif des titres-services dès 2013.

Les syndicats, la FEB et l'opposition ont déjà formulé de nombreuses craintes et critiques. L'UNIPSO analysera cet accord en détail.

### Actualisation du Plan de lutte contre la pauvreté

Le futur gouvernement s'est fixé l'objectif de faire sortir 380.000 personnes de la pauvreté à l'horizon 2020. Pour ce faire, le "Plan fédéral de lutte contre la pauvreté" sera actualisé. Une attention particulière sera accordée aux inégalités en matière de soins de santé. L'octroi du Statut Omnio sera simplifié et le système du tiers payant sera généralisé pour les patients les plus vulnérables. Les règles d'ouverture de crédit seront plus strictes afin de lutter contre le surendettement.

Le futur gouvernement relèvera les allocations sociales les plus basses dans le respect des marges budgétaires disponibles et tout en restant attentif aux pièges à l'emploi. Les transferts de charges vers les CPAS seront accompagnés d'un



ajustement des moyens financiers. La part assumée par le fédéral dans le coût du revenu d'intégration sociale sera augmentée pour tenir compte des réformes à venir en matière d'allocations d'attente de chômage et du nombre croissant de personnes exclues du chômage qui se tournent vers les CPAS.

### Statut d'artistes : contrôle renforcé par l'ONEM



L'ONEM a décidé de revoir son interprétation des règles régissant le régime d'assurance chômage du secteur artistique. Outre le contrat et le C4, l'ONEM exigera désormais une attestation patronale, pour vérifier la nature des presta-

tions et ainsi décider de l'accès au chômage ou du maintien des droits. Cela signifie que la "règle du cachet" (la possibilité pour un artiste d'accéder au chômage en fonction de ses revenus et non des jours prestés) ne pourrait plus profiter aux artistes qui ne sont pas issus des domaines de la musique et du spectacle.

L'artiste qui ne réunira pas 156 jours de travail artistique dans les 18 mois précédant son entretien avec l'ONEM sera également contraint de chercher un nouvel emploi. Cette stricte application des règles engendrent un certain flou puisque plusieurs notes d'interprétation circulent et que des zones d'ombre persistent. Le secteur souhaite engager une concertation avec la Ministre de l'emploi et l'ONEM afin de clarifier la situation.

### Aide alimentaire européenne : deux années de répit

18 millions de personnes dépendent actuellement de l'aide alimentaire européenne. Cette aide indispensable était vouée à disparaître puisque une baisse de 80% de son budget était annoncée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Différents membres de l'Union européenne contestaient le fait que ce programme à vocation sociale soit financé par la Politique agricole commune. Heureusement, une solution transitoire a été trouvée : La Commission européenne pourra utiliser le surplus agricole pour alimenter le programme tout en achetant des compléments sur les mar-

chés. Les associations qui distribuent l'aide alimentaire aux plus démunis recevront dès lors un stock et des subventions identiques aux années précédentes. Toutefois, cette mesure ne vaut que pour les années 2012 et 2013. Pire, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le programme européen d'aide aux démunis (PEAD) dont le budget est de 480 millions € pourrait disparaître complètement.

### Contrat de travail : adaptation des seuils de rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Les montants de rémunération prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Pour l'année 2012, les montants de 30.535€, 36.604€ et 61.071€ deviennent respectivement 31.467€, 37.721€, et 62.934€ ([MB 22-11-2011](#)).

Ces montants de rémunération sont importants puisqu'ils conditionnent la validité de la clause d'essai, de la clause de non-concurrence et de la clause d'arbitrage. Ils permettent également de fixer les délais de préavis et de contre-préavis des employés et le nombre de jours d'absence autorisés pour rechercher un nouvel emploi.

### Jours de vacances : 2 points d'attention pour décembre !

#### Remplacement des jours fériés 2012 : formalisés avant le 15 décembre 2011

En 2012, dix jours fériés légaux sont fixés aux dates suivantes :

|                    |                                  |
|--------------------|----------------------------------|
| Nouvel an          | Dimanche 1 <sup>er</sup> janvier |
| Lundi de Pâques    | Lundi 9 avril                    |
| Fête du Travail    | Mardi 1 <sup>er</sup> mai        |
| Ascension          | Jeudi 17 mai                     |
| Lundi de Pentecôte | Lundi 28 mai                     |
| Fête nationale     | Samedi 21 juillet                |
| Assomption         | Mercredi 15 août                 |
| Toussaint          | Jeudi 1 <sup>er</sup> novembre   |
| Armistice          | Dimanche 11 novembre             |
| Noël               | Mardi 25 décembre                |

Quand un jour férié coïncide avec un dimanche ou un autre jour normal d'inactivité dans l'entreprise (le samedi généralement), ce jour férié doit être remplacé au cours de la même année civile par un jour normal d'activité dans

l'entreprise, afin de garantir le droit à 10 jours fériés. D'autres règles peuvent néanmoins être adoptées par une CCT sectorielle, d'entreprise, par le règlement de travail ou par le contrat de travail individuel.

Les jours fériés de remplacement pour 2012 doivent être communiqués aux travailleurs avant le 15 décembre 2011. La décision doit être affichée à un endroit bien visible pour le personnel. Une copie de cet avis doit être jointe au règlement de travail.

### Jours de vacances annuelles : à épuiser avant le 31 décembre 2011 !

Dans le secteur privé, le nombre de jours de vacances auquel un travailleur a droit est proportionnel au nombre de jours de travail qu'il a presté au cours de l'année qui précède (l'exercice des vacances). Une année complète de travail donne ainsi droit, l'année suivante, à 20 jours de vacances pour un régime de 5 jours semaine (24 jours pour un régime de 6 jours semaine).



Concernant la prise de ces congés, les jours de congé légaux doivent impérativement être octroyés dans les 12 mois suivant l'exercice de vacances. Il en résulte une interdiction de reporter des jours de congé à la prochaine année de vacances, et ce même à la demande explicite du salarié. Par ailleurs, les vacances annuelles étant considérées comme un droit d'ordre public, le salarié ne peut pas non plus renoncer à son droit aux vacances.

Dans le cas où le salarié est dans l'incapacité de prendre ses jours de congé pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie de longue durée par exemple), l'employeur est tenu de payer à son employé le solde de l'indemnité de congés payés au plus tard le 31 décembre. S'il s'agit d'un ouvrier, ce dernier percevra son dû par l'intermédiaire de chèques-vacances.

Certains secteurs ou entreprises octroient à leurs travailleurs des jours de congé supplémentaires (en plus des 20 jours de congés légaux). Les conditions dans lesquelles ces jours de congé peuvent être pris sont fixées au niveau sectoriel

ou au niveau de l'entreprise. Si ce n'est pas contraire aux dispositions sectorielles, on conseillera de prévoir au niveau de l'entreprise l'obligation pour le travailleur de prendre les jours de congé légaux avant les jours de congé supplémentaires. Cela permet de reporter plus facilement des jours de congé sur l'année suivante.

### Pécules de vacances anticipés du mois de décembre : quels sont les travailleurs visés ?

L'employeur doit payer au mois de décembre un pécule de vacances anticipé dans les situations suivantes :

- > Diminution de la durée de travail, d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur ou en raison d'une réduction (temporaire) du volume de travail ( ! non applicable aux mesures de crise)
- > Crédit-temps ou congé thématique (congé parental, assistance médicale, congé palliatif) à temps partiel <sup>1</sup>

Tout comme le calcul du pécule de vacances en cas de sortie de service<sup>2</sup>, le décompte de décembre comprend 2 volets :

- > un pécule de vacances de compensation (simple et double), pour les jours ou les heures de congé non pris en 2011 (en raison d'une réduction de la durée du travail)
- > un pécule de vacances anticipé pour le capital congé constitué en 2011, auquel ils auront droit en 2012. Ce pécule de vacances payé anticipativement sera dès lors imputé lors de la prise des vacances principales en 2012.

### Valeur du point APE en 2012

Le Gouvernement wallon a adopté la nouvelle valeur du point APE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Il s'élève à 2.924,07€, soit une augmentation de 2% par rapport à la valeur du point 2011.

<sup>1</sup> En cas de crédit-temps ou de congé thématique à temps plein, un décompte complet et immédiat du pécule de vacances doit avoir lieu (en reprenant la prime de fin d'année dans la base de calcul).

<sup>2</sup> Une différence importante par rapport à un calcul de sortie de service est que les primes de fin d'année fixes ne sont pas reprises dans la base de calcul du décompte de décembre.

## Vue sur le secteur public

### Prime de fin d'année 2011

Tous les membres du personnel des services publics fédéraux et de certaines institutions d'utilité publique ont droit à une prime de fin d'année.

Ces montants sont communiqués sous réserve de confirmation par le SPF Personnel et Organisation (publication au MB des circulaires dans le courant du mois de décembre).

#### Autorité fédérale

Les membres du personnel de l'autorité fédérale ont droit à une prime de fin d'année comprenant une partie fixe et une partie variable. Chaque année, le gouvernement fédéral publie les directives la concernant.

- > Le montant fixe, indexé chaque année sur base de l'indice santé du mois d'octobre, s'élèvera pour 2011 à :  $662,7012\text{€} \times 116,96/113,46 = \mathbf{683,1441\text{€}}$
- > Le montant variable reste fixé à **2,5%** de la rétribution annuelle brute servant de base à la rémunération du mois d'octobre de l'année en cours.

Pour 2011, un supplément de **7%** du salaire mensuel brut est prévu. Il sera compris **entre 156,07 et 312,14€**.

La prime est payable pour le 15 décembre.

#### Pouvoirs locaux wallons

En ce qui concerne les pouvoirs locaux, aucune disposition ne les oblige à payer une prime de fin d'année particulière. La plupart des administrations locales appliquent les règles fédérales.

Au vu de la majoration du montant fédéral en 2008 (cf. 332,78€ vs. 650€), les villes et communes wallonnes pouvaient "choisir" le montant de la partie fixe à octroyer. Les montants pour 2011 évolueraient de la sorte :

- > sur base de la circulaire n° 590 du 03/12/2008 (MB 08/12/2008) :  $339,2889 \times 116,96/113,46 = \mathbf{349,7552\text{€}}$
- > sur base de la circulaire n° 589 du 03/12/2008 (MB 08/12/2008) :  $662,7012\text{€} \times 116,96/113,46 = \mathbf{683,1441\text{€}}$

En outre, une circulaire du 2 avril 2009 publiée au Moniteur belge du 27 octobre 2009 propose la possibilité de majoration de l'allocation de fin d'année ou, à défaut, de toute autre prime ou avantage équivalent négocié au niveau local ou provincial.

À partir de l'année 2008, la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année accordée en 2007 sur base de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 ou par l'adoption des dispositions contenues dans la circulaire du 31 août 2006 relative aux allocations et indemnités, pourra être majorée de 150€. Cette prime pourra être majorée progressivement de manière à tendre, dans les années à venir, à un rattrapage de l'allocation "fédérale".

Le complément 2008 sera versé aux agents, au plus tard, simultanément au paiement du pécule de vacances 2009.

### Cotisations de sécurité sociale

Les cotisations dues sur la prime de fin d'année diffèrent selon qu'elle est attribuée à un travailleur statutaire ou un travailleur contractuel.

Pour les **contractuels**, le régime des cotisations de sécurité sociales est le régime ordinaire. Pour les **statutaires**, les cotisations patronales et personnelles ne sont appliquées que sur le montant de la majoration de la partie forfaitaire et se montent respectivement à 3,80% et 3,55% pour la cotisation au secteur des soins de santé. En 2011, la retenue se fera sur 28,0433€ si la prime est de 349,7552€ ou sur 362,3182€ si la prime est de 683,1441€. Enfin, pour les **mandataires** il n'y a aucune retenue.

Source : site Groupe S

#### Un accord non marchand 2011-2012 conclu pour le personnel du secteur non marchand public

Un accord non marchand a été conclu pour le personnel du secteur public. Cela concerne un total de 1.949,88 équivalents temps plein (ETP), réparti de la manière suivante :

| Secteurs                                          | Nombre d'ETP |
|---------------------------------------------------|--------------|
| Service de santé mentale                          | 235,48       |
| Centres de planning                               | 5,8          |
| Centres de coordination et de services à domicile | 9            |
| Associations de santé intégrée                    | 5            |
| Maisons d'accueil et de vie communautaires        | 39,89        |
| Service d'insertion sociale                       | 119,95       |
| Accueil-hébergement et aide en milieu de vie      | 1.320,06     |
| Centre de formation AWIPH                         | 20,2         |
| Entreprises de travail adapté                     | 90,7         |
| EFT                                               | 104          |

Comme on pourra le constater, il n'y a rien pour les services d'aides aux familles, ce que déplore l'Union des villes et des Communes de Wallonie.

Le budget total consacré à cet accord est de 1 millions € dégagé dans le cadre de l'ajustement budgétaire 2011.

Les mesures adoptées sont les suivantes :

- > L'aménagement des fins de carrière par l'octroi au personnel d'un nombre de jours de congé supplémentaire, compensé par une obligation d'embauche supplémentaire (800.000€)
- > Le financement des charges sociales encourues par les organisations syndicales dans le cadre de la mise en œuvre des conventions sectorielles du secteur non-marchand public.

Les modalités d'application de l'accord doivent être négociées en Comité C.

## Du côté de l'Europe...

*Cette rubrique est dédiée aux actualités européennes relatives au secteur à profit social. Il s'agit d'un petit tour d'horizon des travaux, des projets, des politiques en cours au sein des institutions et organisations européennes qui peuvent concerner notre secteur.*

### Marché unique : Single Market Act

La Commission européenne a adopté le 13 avril 2011 le "Single Market Act" qui comprend 12 chantiers pour stimuler la croissance et la confiance des citoyens. Chaque chantier est accompagné d'une initiative phare sur laquelle la Commission s'engage à faire des propositions concrètes à soumettre au Parlement européen et au Conseil et cela pour la fin 2012.



Parmi ces chantiers, 3 concernent en particulier le secteur à profit social :

1. **entreprenariat social** : cadre européen pour les investissements solidaires, création d'un statut juridique européen des fondations, mutuelles, coopératives
2. **cohésion sociale** : reconnaissance de la particularité des services économique d'intérêt général (SIEG) et des services sociaux d'intérêt général (SSIG) notamment via la réforme des règles des aides d'Etat
3. **révision de la directive sur les marchés publics**

Certains de ces chantiers sont déjà en cours et nous ne manquerons pas de vous tenir informé de leur évolution. Plus d'infos : [http://ec.europa.eu/internal\\_market/smact/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/smact/index_fr.htm)

### "Paquet Alumnia" : réforme du régime des aides d'état pour les services sociaux d'intérêt général (SSIG)

Dans le cadre du chantier "cohésion sociale" (voir ci-dessus), la Commission européenne a publié le 16 septembre 2011 ses propositions provisoires de révision des règles de l'UE en matière d'aides d'Etat applicables aux services d'intérêt économique général (SIEG).

Cette réforme "Alumnia" (du nom du Commissaire à la concurrence) est composée de 4 projets de textes et a pour but de clarifier les règles actuelles sur les aides d'Etat applicables aux SIEG (paquet Monti-Kroes). La réforme propose une série de nouveautés qui auront un impact sur certains services sociaux d'intérêt général (SSIG) (considérés comme économiques au sens du droit européen). Cela concerne une nouvelle définition des SIEG, une adaptation des règles sur les *minimis*, une articulation des règles de marchés publics. Ces textes sont soumis au Conseil et au Parlement européen. Plus d'infos : [http://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/legislation/sgei.html](http://ec.europa.eu/competition/state_aid/legislation/sgei.html).



**Elise Lay**

Conseillère juridique

☎ 081 24 90 24

@ [elise.lay@unipso.be](mailto:elise.lay@unipso.be)

### Les primes de fin d'année dans le secteur à profit social

**D**ans nos secteurs, le mois de décembre annonce le paiement d'une prime de fin d'année (PFA) aux travailleurs. L'employeur doit-il payer une telle prime ? Quel en est le montant ? Quelles sont les règles à suivre ?

#### 1. L'employeur doit-il payer une prime de fin d'année ?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le droit à une PFA ne découle ni d'une loi, ni d'une convention collective de travail (CCT) conclue au sein du Conseil National du Travail, et ne vaut donc pas pour tous. Il faut donc se référer à d'autres sources de droit pour savoir si un travailleur a droit ou non à une prime de fin d'année.



Dans la plupart de nos secteurs, des CCT relatives à l'octroi d'une prime de fin d'année ont été conclues au niveau des (sous-)commissions paritaires. Le montant des primes et des conditions varient d'une CCT à l'autre et ne sont donc pas les mêmes pour tous les secteurs.

Si aucune CCT sectorielle ne s'applique à l'employeur, il peut s'engager au paiement de cette prime par le biais :

- > d'une CCT d'entreprise
- > du contrat de travail individuel
- > du règlement de travail
- > d'un usage existant au sein de l'entreprise<sup>3</sup>

#### 2. Derniers accords du non-marchand : quel impact sur la prime versée en 2011 ?

Pour les employeurs relevant de l'application des accords non marchands en Région wallonne du [24 février 2011](#), un complément à la prime de fin d'année est octroyé pour les années 2010 et 2011. Ce complément à la partie fixe de la prime de fin d'année s'élève à 94,41€ (valeur 2010 – montant à indexer chaque année à partir de 2011).

En Fédération Wallonie-Bruxelles, pour les services relevant de [l'accord du 19 septembre 2011](#), une prime exceptionnelle pour 2010 et 2011, dont le montant varie en fonction des secteurs (voir tableau ci-dessous), sera versée dans le courant du mois de décembre. **Attention! À l'inverse de la prime Région wallonne, il ne s'agit pas ici d'une prime pérenne, mais bien uniquement applicable pour les années 2010 et 2011 !**

#### 3. Quelles sont les règles à suivre ?

Vous avez l'obligation de verser une prime de fin d'année à vos travailleurs? Reste encore à en fixer les modalités ! Ces dernières sont généralement contenues dans la CCT sectorielle, voire dans les autres sources de droit conclues dans l'entreprise. Elles portent principalement sur les points suivants :

- > **Quand la prime doit-elle être versée ?** Dans le courant du mois de décembre pour la plupart des secteurs.

<sup>3</sup> Pour autant qu'il corresponde à un avantage constant (octroi pendant une période suffisamment longue), fixe (base de calcul constante) et général (octroi à tous les travailleurs relevant d'une même catégorie)

- > **Quels travailleurs y ont droit ?** Les hypothèses de **paiement au prorata des prestations** : en principe, les travailleurs qui ont bénéficié d'un salaire complet durant la période de référence (soit du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2010 pour la plupart des secteurs) ont droit au paiement complet de la prime. Il n'en va pas de même en cas d'engagement ou de départ en cours de la période de référence ou pour les temps partiels. Dans ces hypothèses, la prime est généralement calculée au prorata des prestations.
- > **Quels travailleurs en sont exclus ?** Les hypothèses d'**exclusion au droit à l'allocation de fin d'année** : Les travailleurs licenciés pour motifs graves sont généralement exclus du droit à la prime de fin d'année. Certaines CCT sectorielles prévoient encore d'autre cas d'exclusion (par exemple les travailleurs en période d'essai, les étudiants, etc.). Il faut dans cette hypothèse se référer à ces CCT particulières.
- > **Quel est le montant de la prime ?** Les modes de calculs peuvent varier d'une CCT à l'autre. Vous trouverez ci-dessous un tableau résumant les principales primes prévues dans nos secteurs pour l'année 2011, sur base des CCT existantes (pour un travailleur temps plein ayant effectué des prestations complètes en 2011<sup>4</sup>).

| Type de prime octroyée                 | Prime fixe forfaitaire | Prime variable <sub>5</sub> | Salaire horaire de base x coefficient fixe | Rémunération mensuelle (13 <sup>ème</sup> mois) | Prime exceptionnelle 2010 | Prime exceptionnelle 2011 |
|----------------------------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| <b>SCP 318.01</b>                      |                        |                             |                                            |                                                 |                           |                           |
| RW - Employés (CCT 26/09/2011) -       | 447,06€                | 2,5%                        |                                            |                                                 |                           |                           |
| Comm. Germ - Employés (CCT 19/6/06)    | 349,74€                | 2,5%                        |                                            |                                                 |                           |                           |
| RW - Ouvriers (CCT 26/09/2011)         | 307,53€                |                             | 0,0774 € <sup>6</sup>                      |                                                 |                           |                           |
| RW - Titres-services (CCT 22/5/06)     | 223,10€                |                             | 0,0744 € <sup>3</sup>                      |                                                 |                           |                           |
| Com. Germ. - Ouvriers (CCT 22/5/06)    |                        |                             |                                            | Nov. 2011 <sup>7</sup>                          |                           |                           |
| Cocof et Cocom (CCT 19/06/2006)        | 511,14€                |                             |                                            |                                                 |                           |                           |
| <b>SCP 319.02</b>                      |                        |                             |                                            |                                                 |                           |                           |
| RW - CCT 16/06/2011                    | 451,24€                | 2,5%                        |                                            |                                                 |                           |                           |
| CF - AAJ (CCT 14/11/89 – 27/10/11)     | 353,46 €               | 2,5%                        |                                            |                                                 | 179,30€                   | 183,60€                   |
| CF - SASPE (CCT 27/04/2006 – 27/10/11) | 353,46€                | 2,5%                        |                                            |                                                 | 196,75€                   | 201,50€                   |
| Comm. Germ. (CCT 26/06/2008)           |                        |                             |                                            | Nov. 2011                                       |                           |                           |
| Cocof (CCT 17/12/2001)                 | 514,86€                | 2,5%                        |                                            |                                                 |                           |                           |
| <b>SCP 327.03</b>                      |                        |                             |                                            |                                                 |                           |                           |
| RW (CCT 07/07/2011)                    | 96,30€                 | 3,20%                       |                                            |                                                 |                           |                           |
| Comm. Germ. (CCT 19/06/2007)           |                        | 1% <sup>8</sup>             |                                            |                                                 |                           |                           |
| Cocof (SCP 327.02) (CCT 21/12/2005)    |                        | 3,16%                       |                                            |                                                 |                           |                           |

<sup>4</sup> En 2010 en ce qui concerne la prime exceptionnelle 2010, pour les secteurs relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

<sup>5</sup> Pourcentage de la rémunération annuelle brute, soit la rémunération brute du travailleur du mois d'octobre 2010, multipliée par 12.

<sup>6</sup> À multiplier par le nombre d'heures de travail prestées durant l'année civile en cours. Selon les fédérations, certains services accordent des suppléments.

<sup>7</sup> Soit 164,66 x salaire horaire applicable en novembre sur base de 38h/semaine.

<sup>8</sup> Pour les travailleurs à temps partiels : salaire horaire de base (octobre) x 1824 x 1% x heures prestées et assimilées / 1824

|                                                                         |                       |      |  |           |                      |                       |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------|--|-----------|----------------------|-----------------------|
| <b>SCP 329.02</b>                                                       |                       |      |  |           |                      |                       |
| RW - Centres de formation/réadaptation agréés par l'AWIPH (CCT 28/6/11) | 454,31€               | 2,5% |  |           |                      |                       |
| RW - CRI/EFT/OISP/MIRE (CCT 14/07/11)                                   | 96,29 €               |      |  |           |                      |                       |
| CF (CCT 17/10/2011) <sup>9</sup>                                        |                       |      |  |           | 275,74€              | 282,36€               |
| Cocof (OISP) (CCT 1/7/2002)                                             | 515,56€               | 2,5% |  |           |                      |                       |
| <b>CP 330</b>                                                           |                       |      |  |           |                      |                       |
| CCT 25/09/2002                                                          | 320,81€ <sup>10</sup> | 2,5% |  |           |                      |                       |
| RW - Associations de santé intégrée (CCT 13/07/2011)                    | 97,32 €               |      |  |           |                      |                       |
| Cocof & Cocom (CCT 28/02/2001)                                          | 482,21€               | 2,5% |  |           |                      |                       |
| <b>CP 332</b>                                                           |                       |      |  |           |                      |                       |
| RW (CCT 21/06/2011) <sup>11</sup>                                       | 96,30€                |      |  |           |                      |                       |
| CF - MAE (CCT 19/9/88 – 09/11/11)                                       | 349,76€               | 2,5% |  |           | 125,20€ <sup>8</sup> | 128,20€ <sup>12</sup> |
| CF - Services PSE (CCT 14/12/5 – 9/11/11)                               | 349,76€               | 2,5% |  |           | 48€                  | 49,15€                |
| CF - Equipes SOS Enfants (CCT 09/11/11)                                 |                       |      |  |           | 91,60€               | 93,80€                |
| CF - Aide sociale détenus (CCT 9/11/11)                                 |                       |      |  |           | 56,70€               | 58,10€                |
| Comm. Germ. (CCT 3/5/2002)                                              |                       |      |  | Déc. 2011 |                      |                       |

En vert : pour les secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord tripartite RW

En rouge : Primes exceptionnelles 2010 et 2011 octroyées dans le cadre de l'accord tripartite FWB

### Pour des informations supplémentaires...

Un dossier complet sur les primes de fin d'années dans le secteur à profit social est disponible à partir de notre site [www.unipso.be](http://www.unipso.be).



**Hélène Derbaudrenghien**

Conseillère juridique

☎ 02 210 53 02

@ [helene.derbaudrenghien@unipso.be](mailto:helene.derbaudrenghien@unipso.be)

<sup>9</sup> Pour les services suivants : ateliers de production et d'accueil, bibliothèque, centres culturels, centres de jeunes, organisations d'éducation permanente, fédérations sportives, médiathèque, organisations de jeunesse, télévisions locales.

<sup>10</sup> À cela s'ajoute, pour la plupart des travailleurs, une **prime d'attractivité** d'un montant de 593,42€ (+ 0,53% de la rémunération annuelle brute).

<sup>11</sup> Pour les services de la CP 332 relevant de la RW : services de santé mentale, centres de planning et de consultation familiale et conjugale, centres de service social, de coordination et de télé-accueil, services d'aide aux justiciables, espaces-rencontres, services d'insertion sociale, associations spécialisées en assuétude.

<sup>12</sup> Montant d'application pour les infirmiers, AS, puériculteurs, personnel de direction, etc. Pour le personnel administratif et d'intendance de ces services, qui n'avait reçu qu'une revalorisation partielle lors des précédents accords du non-marchand (FWB), les primes exceptionnelles (FWB) s'élèvent respectivement à 243€ en 2010 et 248,80€ en 2011.

## Conseil énergie

### J'aère sans jeter l'argent par les fenêtres

#### Le conseil du mois

Si un local n'est pas équipé d'un système de ventilation, **ouvrir en grand les fenêtres de façades opposées durant 5 minutes 2 fois par jour** de préférence (plus pour les locaux humides type cuisine et salles de bains), en coupant le chauffage durant cette période. Ce temps d'aération suffit pour renouveler l'air. Au-delà, vous risquez surtout de refroidir les murs du bâtiment et de gaspiller de l'énergie!

#### Le chiffre choc



Une fenêtre de (1m x 1m) d'un local chauffé à 20°C laissée entrouverte en hiver (0°C dehors) est responsable d'une consommation pouvant dépasser les 2 litres de mazout par jour!

Il est possible de diviser ce coût énergétique par 10 en ventilant de manière rationnelle.

#### Explication

Dans les locaux qui ne possèdent pas de systèmes de ventilation, il est nécessaire d'ouvrir les fenêtres pour renouveler l'air et évacuer la vapeur d'eau, le CO<sub>2</sub> et les polluants.

En hiver, la ventilation est très gourmande en énergie de chauffage puisqu'il faut réchauffer l'air froid provenant de l'extérieur.



**Fanny Roux**

*Facilitateur URE non marchand Wallonie*

☎ 081 24 90 28

@ [fanny.roux@unipso.be](mailto:fanny.roux@unipso.be)

## Groupes de travail

Lors du GT Formation qui a eu lieu le 24 novembre dernier, les points suivants ont été abordés :

> **Formations UNIPSO**

- ✓ Informations diverses sur les projets en cours (GO For, Cadres de santé, SICE)

> **Politiques de formation**

- ✓ Les Centres de compétences (présentation et discussion-suivi de la réunion du GT du 30.09)
- ✓ Congé-éducation payé : transfert (Information et discussion)
- ✓ Efforts de formation (Information)
- ✓ Groupes à risque (Information)
- ✓ Convention sectorielle du non-marchand (Information-suivi de la réunion du GT 30.09)



**Sophie Vassen**

*Conseillère en formation*

☎ 081 24 90 25

@ [sophie.vassen@unipso.be](mailto:sophie.vassen@unipso.be)



**Cécile de Préval**

*Responsable GO For*

☎ 02 210 53 01

@ [cecile.depreval@unipso.be](mailto:cecile.depreval@unipso.be)

## La concertation sociale en action !

De par sa fonction et ses missions, l'UNIPSO est appelée à siéger dans différents lieux de la concertation sociale. Voici un bref aperçu des travaux en cours concernant le secteur à profit social.

### Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)

#### Commission AIS (action et intégration sociale, services collectifs et santé)

- > Vieillesse : présentation par Madame Tellier des travaux en cours de l'Observatoire social de la santé sur la thématique du vieillissement
- > Accueil des enfants : état de la mise en œuvre de la politique d'accueil des enfants : suivi de la rencontre avec des représentants de l'ONE et Monsieur Laurent Monniez, cabinet du Ministre Nollet
- > Plan Marshall 2.vert: suivi de la mise en œuvre: rencontre avec le Délégué spécial de la Cellule des Stratégies transversales du SPW



#### Commission MAT (Mobilité et Aménagement du Territoire)

- > "Vers une politique de la ville en Wallonie ?" : présentation de Monsieur Vincent Desquesnes, attaché à la DGO4 au SPW (réunion conjointe commissions MAT – VLES – EPI)
- > Projet de plan de développement de la desserte ferroviaire en Wallonie pour la période 2013-2025, sur la politique ferroviaire et sur la politique de transport de la Région wallonne : préparation d'un projet d'avis

### Deux crèches basse énergie en ossature bois : l'ASBL "Le Bosquet" fait peau neuve !

**L**e 10 octobre 2011, l'ASBL le Bosquet a ouvert ses portes à des crèches de Wallonie pour partager son expérience en matière d'économie d'énergie. Lors de ce séminaire d'une journée, organisé par l'UNIPSO dans le cadre de sa mission de Facilitateur URE non marchand, l'ASBL a présenté ses deux nouvelles crèches basse énergie construites en ossature bois. Deux projets exemplaires, tant d'un point de vue environnemental que pédagogique !

#### Présentation des projets

Face à la **nécessité d'augmenter la capacité d'accueil et de réduire les dépenses énergétiques d'un bâtiment ancien**, la Direction a fait le choix de construire deux nouvelles crèches plutôt que d'effectuer d'importantes rénovations dans un bâtiment vétuste. La réflexion menée sur la 1<sup>ère</sup> construction s'est articulée autour de la volonté de **concevoir un bâtiment au service d'un projet pédagogique**. Ce projet consistait à respecter le rythme de l'enfant, à créer un monde à sa mesure avec de nombreux points de repères et des ouvertures sur l'extérieur (tant sur le plan spatial que relationnel), mais aussi à respecter le processus de croissance de l'enfant avec un passage en douceur entre les différentes sections d'âge.



Crèche « Les Jeunes Pousses », construite en 2011

En termes architectural, cela s'est traduit par la création d'un zonage dans la crèche en fonction de l'âge des enfants, chaque zone étant reliée à la suivante par une zone de transition pour permettre la communication entre les groupes d'âge.

Pour les deux projets, les **consignes données par le maître d'ouvrage à l'architecte** (DDV sprl) ont été les suivantes : respect des consignes de l'ONE, respect des exigences pédagogiques, réflexion ergonomique poussée pour faciliter le travail du personnel, construction très basse énergie, utilisation de matériaux sains pour la santé (critères élaborés avec des médecins pédiatres) et écologiques, respect d'une enveloppe budgétaire fermée et d'un timing serré.

Après un an d'utilisation du 1<sup>er</sup> **bâtiment** achevé en 2009, **la consommation de gaz a été réduite de moitié** par rapport à ce qu'elle était dans l'ancien bâtiment et les puéricultrices sont ravies de leur nouveau lieu de travail !

#### L'ASBL "Le Bosquet", 3 crèches :

- > Crèche "**Les Petites Canailles**", Rue de la Station 25 à 6540 Lobbes (38 enfants)
- > Crèche "**La Malogne**", rue de la Malogne 9 à 7100 La Louvière (67 enfants) : construction bois basse énergie (K32) de 900m<sup>2</sup> construit en 2009
- > Crèche "**Les Jeunes Pousses**", rue Samiette 3 à 1400 Nivelles (42 enfants) : construction bois basse énergie (K30) de 580m<sup>2</sup> construit en 2011

## Aspects techniques

### 1<sup>er</sup> projet achevé en 2009 : Crèche "La Malogne" à La Louvière

- > 68 enfants
- > 900 m<sup>2</sup>
- > Construction en ossature en bois
- > Niveau d'isolation globale : K32 (basse énergie)
- > Chauffage au sol basse température par chaudière gaz à condensation (40kW)
- > Ventilation double flux avec échangeurs à roue (Rendement théorique de 95%)
- > Budget 1.232.000€ HTVA, hors abords, soit 1.369€/m<sup>2</sup> HTVA
- > Valeur des Techniques Spéciales : 222.981€ (18% du total)



Crèche « La Malogne », construite en 2009

### 2<sup>e</sup> projet achevé en 2011 : Crèches "Les Jeunes Pousses" à Nivelles

- > 42 places d'accueil
- > 580 m<sup>2</sup>
- > Niveau d'isolation global : **K30 (basse énergie)**
- > Bâtiment achevé et utilisé depuis juin 2011. Construction en 9 mois (mise en œuvre de l'ossature bois : 1 mois)
- > **Construction en ossature bois.** Ossature panneaux bois contre-collés type Ligno-Trend Fux 4s (SRN ; provenance Forêt Noire). Bardage en bois : Mélèze indigène belge ; éléments ligno-fassade eps 65 mm
- > **Sécurité incendie** : bois non apparent à l'intérieur. Plaques de gyproc pour protection Rf (1/2h toiture, 1h structure)
- > **Financement** : Budget 1.080.000€ htva, hors abords. 1.862€/m<sup>2</sup> htva. Valeur des Techniques Spéciales : 286.120€ (27% du total)
- > **Chauffage et production d'eau chaude sanitaire** : chauffage au sol à basse température (max 30°C) par pompe à chaleur air-eau (2x 18kW, marque "AIRWELL Aquaheat advance"). Présence de 4 circuits régulables séparément avec 1 thermostat sans fil pour chaque zone. Densité de circuits de chauffage au sol plus faible dans les chambres pour assurer une température moins élevée que dans les zones de vie desservies par le même circuit.
- > **Ventilation** : ventilation double flux avec échangeurs à plaques. Rendement théorique de 90%. Marque: LEMMENS HRglobal 1200
- > Présence d'une **citerne de récupération d'eau de pluie** de 7.350 L
- > **Eclairage** : présence d'un éclairage adapté à chaque zone du bâtiment. Présence notamment de tubes T5 à ballasts électroniques. Eclairage dimmable en fonction de l'intensité de la lumière naturelle grâce à des capteurs photométriques dans les zones de jeux des enfants. Présence d'un système de dérogation manuelle pour dimmer les luminaires accessibles au personnel d'encadrement
- > **Prévention des surchauffes estivales grâce à des protections solaires** : décrochages et débordements de toiture pour éviter un ensoleillement direct trop important en été à travers les baies vitrées. Présence de vitrages avec protection solaire intégrée pour certaines orientations du bâtiment.
- > **Pratique du "free cooling"** : ventilation intensive de nuit possible avec la VMC pour refroidir le bâtiment en été.



Circuits de chauffage au sol – crèche « Les Jeunes Pousses »  
Source : Atelier d'architecture DDV

#### Envie vous aussi de faire des économies d'énergie ?

Contactez les Facilitateurs URE pour bénéficier d'un accompagnement gratuit !

Informations et contacts sur le Portail de l'Energie : [www.energie.wallonie.be](http://www.energie.wallonie.be)

UNIPSO : Fanny Roux – Facilitateur URE non marchand de Wallonie - Tel. : 081 24 90 28 – Mail : [fanny.roux@unipso.be](mailto:fanny.roux@unipso.be)



## À la loupe

**Cette rubrique a pour but de présenter soit une *institution*, une *ASBL* ayant un *projet innovant*, soit un *métier* du secteur à profit social.**

### Directrice de crèche, pas toujours ce que l'on croit...

**Patricia Zucco, Directrice des crèches "Bruyères et coquelicots" et "Chant de blés" à Chaumont-Gistoux, nous ouvre les portes de son institution afin de nous présenter un métier qui ne se résume pas à rester derrière son bureau...**

#### Pourriez-vous nous présenter brièvement votre institution ?

Notre crèche "Bruyères et Coquelicots" s'est ouverte le 1<sup>er</sup> avril 2008. Après 2 jours, nous avons déjà reçu une centaine de demandes et cela est dû au manque de places d'accueil en Wallonie et à Bruxelles. En 3 ans, nous avons dû faire face à 470 demandes ! Actuellement, nous avons deux crèches qui rassemblent 36 enfants âgés de 0 à 3 ans et qui sont séparés en 2 groupes : 24 enfants regroupés par âges similaires dans la crèche "Bruyères et coquelicots" et 12 enfants dans la crèche "Chant de blés", tous âges confondus.

#### Pourquoi souhaitez-vous faire découvrir votre métier ?

Trop souvent, on pense que le métier de directrice d'institution se résume à manager l'équipe, s'occuper des fiches de salaire, organiser les recrutements et surtout gérer les conflits au sein d'une équipe. C'est une vision correcte mais bien trop simpliste des tâches que nous réalisons quotidiennement. Dans notre crèche, nous avons mis au point un projet d'accueil bien spécifique qui nous impose de rencontrer les familles et de nous déplacer chez elles afin de mettre au point correctement ce projet.

#### En quoi ce projet d'accueil est-il différent des projets développés par les autres crèches ?

Comme dans nombre de crèches, notre projet se déroule en 4 phases. Le premier jour, nous invitons les parents à découvrir les lieux, accompagnés de leur bébé. Le deuxième jour, le bébé fera la connaissance de ses futurs camarades sur le tapis de jeu. Dans un troisième temps, l'enfant mange à la crèche avec la nourriture de ses parents afin de ne pas perdre tous ses repères et enfin, lors de la dernière étape, le petit fait une sieste à la crèche. Cette période peut durer de 3 jours à 2 à 3 semaines, le but étant de familiariser entièrement le bébé avant son arrivée.

Ce qu'il y a de spécifique chez nous, c'est que, dans le cadre de ce projet d'accueil, je rencontre les familles à domicile avant toute autre démarche, afin d'expliquer notre façon de travailler et nos valeurs. Ensuite, la future puéricultrice de référence de l'enfant m'accompagne de nouveau en famille afin de faire connaissance avec celui-ci. C'est précisément cette démarche qui nous caractérise et représente la clef de notre réussite. Le rôle de directrice est donc avant tout un travail de terrain qu'il ne faut pas perdre de vue lorsque l'on veut occuper un poste à responsabilité comme celui-ci. C'est justement cet attrait qui fait la richesse de notre métier...



***Vous souhaitez mettre en avant  
votre institution/métier dans le PEP'S ?***

**Geoffrey Morbois**

*Secrétariat / Communication*

☎ 081 24 90 20

@ [geoffrey.morbois@unipso.be](mailto:geoffrey.morbois@unipso.be)



## Agenda & publications



### Agenda

#### LANCEMENT DE L'OBSERVATOIRE DE L'ECONOMIE SOCIALE

**Un évènement organisé par...** Concert ES

**Quand ?** Le lundi 19 décembre 2011 de 9h45 à 12h00

**Où ?** Palais des congrès de Namur

**PAF :** gratuit

**Infos et inscription ?** [www.observatoire-es.be](http://www.observatoire-es.be)



#### LES SERVICES SOCIAUX SOUS UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE : CORRECTION DU MARCHÉ OU CONCURRENCE ?



**Un séminaire organisé par...** SAW-B, VOSEC, KLEIS et le SPP  
Intégration sociale

**Quand ?** Le jeudi 8 décembre 2011, de 9h à 16h30

**Où ?** SPP Intégration sociale (Salle Rosa Parks au 2<sup>e</sup> étage du WTC II) Boulevard du Roi Albert II, 30 à 1000 Bruxelles

**PAF :** gratuit

**Infos et inscriptions ?** [SPP Intégration sociale](http://SPP.Integration.sociale)

#### LA MIGRATION : LA SOLUTION AUX PÉNURIES DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR DES SOINS ET DE LA SANTÉ ?

**Une conférence organisée par...** Fondation Roi Baudouin

**Quand ?** Le mercredi 7 décembre 2011, de 9h à 13h00

**Où ?** BIP, Place Royale, 10-11 à 1000 Bruxelles

**PAF :** gratuit

**Infos et inscriptions ?** [KBC-FRB](http://KBC-FRB)



## Publications

*Dans cette rubrique, vous trouverez une série de publications récentes concernant le secteur à profit social. Si vous ou votre fédération avez récemment édité une publication pouvant intéresser le secteur, faites-nous en part afin que nous puissions diffuser l'information !*

### FISCALITÉ DU SECTEUR NON MARCHAND (2<sup>e</sup> ÉDITION)

**Edition :** LARCIER 2011

**Auteur :** Hervé Louveaux

Pour commander l'ouvrage : [Larcier](#)

Dans le secteur non marchand, la gestion de la fiscalité s'impose sans cesse davantage. Cette évolution va de pair avec l'essor économique des domaines de la santé, de la sécurité sociale, de la culture, de l'enseignement, du sport et des autres missions d'intérêt général.

Cette deuxième édition enrichie et mise à jour comporte de substantiels changements, comme en matière de libéralités déductibles ou de TVA.



### ETUDE : PENSION ET NIVEAU DE VIE

**Collection :** "Balises", journal des cadres de l'UCP – 3<sup>e</sup> trimestre 2011

**Auteur :** l'UCP, Mouvement social des aînés

Pour consulter l'étude : [UCP](#)



Par cette étude, l'UCP a analysé le niveau de vie de bénéficiaires d'une pension au travers de leurs ressources (pensions légales, pensions complémentaires, autres sources de revenus) et dépenses (logement, santé, etc.). L'estimation des ressources et des dépenses des pensionnés a été réalisée sur base de données quantitatives à partir d'un questionnaire. En outre, il s'agit de relever en cas de difficultés financières, les domaines de privation. Par cela, l'UCP entend "brosser" la situation socio-économique des pensionnés et ainsi de tenter d'évaluer leur niveau de vie.



[www.unipso.be](http://www.unipso.be)  
[unipso@unipso.be](mailto:unipso@unipso.be)

**Siège social**

Square Arthur Masson, 1 – bte 7  
5000 Namur  
Tel. : 081 24 90 20  
Fax : 081 24 90 30

**Bureau bruxellois**

Rue du Congrès, 37-41 – bte 3  
1000 Bruxelles  
Tel. : 02 210 53 00  
Fax : 02 210 53 05

Éditeur responsable : Union des Entreprises à Profit Social ASBL – Dominique Van de Sype  
Square Arthur Masson, 1 – bte 7 à 5000 Namur / Tel. : 081 24 90 20 – Fax : 081 24 90 30  
[www.unipso.be](http://www.unipso.be) – [unipso@unipso.be](mailto:unipso@unipso.be)