

SOMMAIRE

> L'essentiel de l'actualité	p.5
- Bilan social 2012	p.5
- Indexation salariale	p.5
- ASBL : publicité	p.5
- Marchés publics	p.5
- Accord franco-wallon pour les personnes handicapées	p.6
- Code wallon de l'Action sociale et de la Santé	p.6
- Congé-éducation payé	p.6
- Convention sectorielle du NM	p.7
- Efforts de formation	p.7
- Groupes à risque	p.7
> Vue sur le secteur public	p.8
- Validation des compétences	p.8
- Mémoire de l'UVCW	p.8
> Du côté de l'Europe Aides d'Etat : SSIG	p.9
> Question pratique Nouveaux délais de préavis	p.10
> Conseil énergie Vannes thermostatiques	p.13
> Projets Etude vieillissement	p.14
> Groupes de travail	p.15
> Concertation sociale (CESW-CWES)	p.16
> Reportage : Observatoire ES	p.17
> À la loupe : Résidence Lennox & UNIRES	p.18
> Agenda & publications	p.19

Zoom sur...

La réforme socio-économique



Le 27 novembre 2011, les six partis ont conclu, dans l'urgence, un accord de gouvernement sur le budget et sur la réforme socio-économique. Cette réforme suit pour partie les recommandations que la Commission européenne a adressées à la Belgique en juillet 2011 si bien qu'on y retrouve sans surprise des réformes du système des pensions, des dispositifs de fins de carrière, du mécanisme du chômage et des interruptions de carrière. Certaines de ces réformes auront un impact sur la gestion quotidienne des entreprises du secteur à profit social.

La réforme socio-économique est vaste et complexe. L'analyse ci-dessous ne se veut pas exhaustive. Elle présente les arrêtés royaux du 28 décembre 2011 (MB 30/12/2011) qui mettent en œuvre les premiers éléments de cette réforme. Une présentation plus large de l'accord de Gouvernement (emploi, pouvoir d'achat, soins de santé, pensions, etc.) est disponible sur le [site web de l'UNIPSO](#). Ces mesures doivent encore faire l'objet d'arrêtés d'exécution et sont donc sujettes à d'éventuelles modifications.

Fin de carrière - prépension

L'objectif de la réforme est d'inciter les gens à travailler plus longtemps afin de faire face au vieillissement de la population. Le régime de prépension conventionnelle s'intitulera dorénavant "Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)".

Les conditions d'accès (âge et nombre d'années de carrière) à la **prépension à temps plein** seront progressivement relevées* :

- > Pour les prépensions carrières longues, métiers lourds et CCT 17¹ :
 - À partir du 1^{er} janvier 2012, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans et le nombre d'années de carrière à 40 ans pour toutes les CCT conclues après le 31 décembre 2011. Ces nouvelles conditions s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2015 pour toutes les CCT conclues ou déposées avant le 1^{er} janvier 2012 et pour les CCT qui les prolongent de manière ininterrompue
 - Pour les femmes, une période de transition adaptée est prévue

* A.R. du 28/12/2011 modifiant l'A.R. du 03/05/2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés ([MB 30/12/2011](#))

- > Pour les prépensions dans le cadre de restructuration d'entreprise : passage de 50 à 55 ans, dès 2013, sauf si la situation peut être assimilée à celle d'une entreprise en difficulté
- > Pour les prépensions dans le cadre d'entreprises en difficulté : passage de 50 à 52 ans en 2012 puis 55 ans en 2018 (en ajoutant 6 mois par an entre 2012 et 2018)
- > Les dérogations mentionnées au sein de l'AIP pourront être prolongées via l'AIP ou à défaut par décision du Gouvernement. Il s'agit en particulier des régimes 20 ans de travail de nuit et de disponibilité au travail réduite dans le secteur de la construction (tous deux à 56 ans) et de la CCT 92 carrières longues à 56 ans après 40 ans d'ancienneté.

Les **prépensions à mi-temps** sont inscrites dans un scénario d'extinction¹. Les nouvelles demandes ne seront plus admises à partir du 1^{er} janvier 2012, tandis que les personnes bénéficiant de ce régime avant cette date continueront à en bénéficier. Des travailleurs qui ne bénéficient pas encore du régime au 31 décembre 2011 mais qui auraient conclu un accord écrit avec leur employeur avant le 28 novembre 2011 pourraient également en bénéficier si et seulement si la prépension débute avant le 1^{er} avril 2012 ([source ONEM](#)).

Hors arrêté, l'accord de Gouvernement évoque également que :

- > Le taux de cotisations patronales sur les indemnités de prépension sera également relevé afin d'en renforcer la dégressivité en fonction de l'âge
- > Sur base d'une évaluation du taux d'emploi des travailleurs âgés au plus tard en 2014, le Gouvernement examinera la possibilité de relever à 62 ans l'âge de la prépension dans le cadre de la CCT 17 pour 2020

Interruption de carrière

Pour le **secteur privé**, le crédit-temps sera modifié à partir du 1^{er} janvier 2012² pour toutes les demandes adressées après le 31 décembre 2011, exception faite des demandes (nouvelles ou prolongations) rentrées avant le 24 décembre 2011 à l'ONEM si et seulement si l'employeur a été mis au courant par écrit avant le 28 novembre 2011 ([source ONEM](#)).

L'accès au crédit-temps sans motif nécessite 5 ans de carrière comme salarié et 2 ans d'ancienneté chez l'employeur. Il donnera droit à des allocations d'interruption :

- > soit 12 mois de suspension complète
- > soit 24 mois de réduction à 1/2 temps
- > soit 60 mois de réduction d'1/5 temps
- > ou une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois

Le travailleur avec 2 ans d'ancienneté chez l'employeur dont la demande correspond aux motifs légaux³ a accès à un droit complémentaire aux allocations d'interruption d'au total 36 mois maximum de suspension complète ou de réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5. Pour le travailleur qui

¹ A.R. du 28/12/2011 abrogeant l'A.R. du 30/07/1994 relatif à la prépension à mi-temps ([MB 30/12/2011](#))

² A.R. du 28/12/2011 modifiant l'A.R. du 12/12/2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10/09/2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps ([MB 30/12/2011](#)) – A.R. du 28/12/2011 modifiant le système d'interruption de carrière ([MB 30/12/2011](#)).

³ Les motifs légaux sont : prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, octroyer des soins palliatifs, octroyer des soins à un membre de la famille gravement malade, suivre une formation reconnue par les Communautés, suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire.

interrompt sa carrière pour prendre soin d'un enfant malade ou avec un handicap, l'extension maximale reste de 48 mois.

L'âge donnant accès au crédit-temps de fin de carrière à mi-temps ou à 1/5 temps est fixé à 55 ans. Une durée de carrière de 25 ans sera requise. Il existe une dérogation à cette modification pour les métiers pénibles et en pénurie où l'âge est fixé à 50 ans.

Le travailleur d'au moins 50 ans qui se trouve déjà dans un régime de crédit-temps spécifique aux plus de 50 ans, mais qui n'a pas fait une demande jusqu'à l'âge de la pension, peut continuer à bénéficier des anciennes dispositions à l'occasion de sa prochaine demande de prolongation. Cette demande de prolongation ne peut être acceptée qu'une seule fois, mais elle peut se rapporter à la période allant jusqu'à l'âge de la pension.

Pour le **secteur public**, l'interruption de carrière (temps plein et temps partiel) sera limitée à 60 mois à partir du 1^{er} janvier 2012 pour toutes les demandes adressées après le 31 décembre 2011, exception faite des demandes (nouvelles ou prolongations) rentrées avant le 24 décembre 2011 à l'ONEM si et seulement si l'employeur a été mis au courant par écrit avant le 28 novembre 2011.

Hors arrêté, l'accord de Gouvernement évoque également une révision des montants nets des allocations et une volonté d'harmoniser le mécanisme propre au secteur public sur celui du secteur privé. En outre, certaines périodes d'interruption de carrière (interruption volontaire hors crédit temps avec motif et congés thématiques) pour le calcul de la pension ne seront plus valorisées qu'à concurrence d'un an maximum, à partir de 2012.

Chômage – stage d'insertion professionnelle

L'objectif est à la fois d'insérer plus rapidement les nouveaux demandeurs sur le marché de l'emploi et d'encourager la remise au travail. Le stage d'attente est rebaptisé "*stage d'insertion professionnelle*" et les allocations d'attente, "*allocations d'insertion*".

Les principales modifications qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2012 sont les suivantes⁴ :

- > Avant de bénéficier des allocations d'insertion, les jeunes qui ont terminé leurs études doivent, quel que soit leur âge, accomplir un stage d'insertion professionnelle de 310 jours. Ce stage de 310 jours est applicable à partir du 1^{er} janvier 2012, également pour tous les stages d'attente en cours. Ceci signifie que les jeunes qui ont terminé leurs études en juin ou juillet 2011 et qui ont été inscrits comme demandeur d'emploi avant le 10 août 2011 peuvent avoir droit aux allocations (et peuvent alors se présenter auprès d'un organisme de paiement pour introduire une demande d'allocations) au plus tôt à partir du 27 juillet 2012.
- > Le stage d'insertion professionnelle n'est pas prolongé ou raccourci par le travail d'étudiant. Par contre, les jours de travail d'étudiant situés après le 31 juillet qui suit la fin des études sont pris en compte pour le stage d'insertion professionnelle.
- > Les allocations d'insertion sont octroyées pour une période de 36 mois maximum, prolongeable sous certaines conditions. Le calcul du crédit de 36 mois débute à partir du 1^{er} janvier 2012 (en d'autres termes, les périodes de chômage indemnisées en allocations d'attente avant le 1^{er} janvier 2012 ne sont pas comptées pour le calcul du crédit).

⁴ A.R. du 28/12/2011 modifiant les articles 27, 36, 36ter, 36quater, 36sexies, 40, 59quinquies, 59sexies, 63, 79, 92, 93, 94, 97, 124 et 131septies de l'A.R. du 25/11/1991 portant **réglementation du chômage** ([MB 30/12/2011](#)) – A.R. du 28/12/2011 modifiant les articles 1^{er}, 38bis, 62 et 87 de l'A.R. du 26/11/1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage dans le cadre de l'**allocation d'insertion** ([MB 30/12/2011](#))

Des règles dérogatoires sont prévues pour les jeunes travailleurs ayant charge de famille, les isolés et les cohabitants privilégiés.

Hors arrêté, l'accord de Gouvernement prévoit une dégressivité renforcée des allocations et une modification du contrôle et des conditions d'accès à celles-ci.

Titres-services

Le nombre des titres-services sera limitée à partir du 1^{er} janvier 2012 à 1.000 par ménage et par année civile. Pour les utilisateurs handicapés ou ayant un enfant handicapé à charge, ainsi que certains utilisateurs qui forment une famille monoparentale avec un ou plusieurs enfants à charge, ce plafond de 1.000 titres-services par ménage n'est pas applicable⁵.

Hors arrêté, l'accord de Gouvernement prévoit que le prix du titre-service augmentera dès le 1^{er} janvier 2013 et passera de 7,5 à 8,5€. En revanche, la déductibilité serait maintenue.

Afin d'atteindre un taux d'emploi de 72,2% en 2020, des mesures seront prises pour favoriser la création d'emplois :

- > Pour les jeunes, après concertation avec les Régions et les partenaires sociaux, création d'un programme pour l'emploi
- > Pour les travailleurs âgés (à partir du 1^{er} janvier 2012) :
 - les entreprises auront l'obligation de rédiger un plan comprenant des mesures visant le maintien à l'emploi de ceux-ci
 - mesure Activa : extension aux prépensionnés
 - bilan social : ventilation des travailleurs selon leur âge
 - licenciement collectif : obligation du respect de la pyramide des âges
- > Création de nouveaux emplois dans le secteur non marchand au travers d'un nouvel accord non marchand (40 millions € seraient disponibles) à partir de 2013
- > Réduction supplémentaire des cotisations sociales pour les 3 premiers engagements, à partir du 1^{er} janvier 2013

Réglementation Activa

Pour accompagner la transition des travailleurs bénéficiant du Plan win-win, dont l'application a pris fin le 31 décembre 2011, vers le régime Activa ordinaire, il est prévu que les périodes couvertes par une allocation de travail win-win seront assimilées à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi, *et ce pour ne pas trop hypothéquer les possibilités de trouver un emploi pour les chômeurs de longue durée*⁶.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la période maximale couverte par les allocations de travail, dont le travailleur peut bénéficier dans le cadre d'une occupation chez un nouvel employeur, est réduite de 12 ou de 18 mois calendrier si le travailleur ne peut satisfaire aux conditions Activa que grâce à l'assimilation de l'occupation win-win.

Les prépensionnés peuvent également satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'allocation de travail depuis cette date.

Bruno Gérard (Conseiller économique) - 02 210 53 03 - bruno.gerard@unipso.be

⁵ A.R. du 28/12/2011 modifiant l'A.R. du 12/12/2001 concernant les titres-services ([MB 30/12/2011](#))

⁶ A.R. du 28/12/2011 modifiant l'A.R. du 19/12/2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ([MB 30/12/2011](#))

L'essentiel de l'actualité...

Bilan social 2012 : focus sur la santé et l'action sociale

Le secteur de la santé et de l'action sociale a fait l'objet d'une analyse approfondie dans la récente étude du bilan social 2010 réalisée par la Banque nationale. On y observe qu'en 2010, l'emploi a augmenté de 3,6% dans ce secteur, contre 0,5% pour l'ensemble de l'économie belge.

Près de 80% des travailleurs sont des femmes (43% dans l'ensemble de l'économie), ce qui explique pour partie le taux important de travail à temps partiel, 56% (30,4%). Les contrats temporaires sont également plus nombreux que dans l'ensemble de l'économie (11% contre 6%) et regroupent deux tiers de contrats à durée déterminée et un tiers de contrats de remplacement, chose peu répandue dans les autres secteurs. En revanche, l'intérim est peu répandu: 0,4% contre 2,8% tous secteurs confondus.

Le taux de participation des salariés aux initiatives de formation est de 46% pour la formation formelle et de 26% pour la formation informelle. Ces formations sont en moyenne plus courtes et moins coûteuses que dans les autres secteurs (21,8h contre 27,4 et 633€ contre 1.243€). Ce dernier élément s'explique en partie par le niveau de frais de personnel par heure inférieur de près de 5€ à la moyenne qui s'élève à 34,7€. L'étude complète du bilan social 2010 est disponible sur le [site de l'UNIPSO](#) ("Actualités").

Indexation des salaires

Selon les nouvelles prévisions du Bureau fédéral du Plan, l'inflation atteindra 2,4% en Belgique en 2012, après s'être élevée à 3,53% en 2011 et 2,19% en 2010. L'augmentation de l'indice santé, qui sert entre autres au calcul de l'indexation des salaires, allocations sociales et loyers, serait de 2,4% en 2012, contre 3,06% en 2011 et 1,67% en 2010.

L'indice-pivot (117,27) devrait être dépassé en janvier 2012. Par conséquent, les allocations

sociales et les salaires dans la fonction publique seraient adaptés au coût de la vie, en d'autres termes augmentés de 2%, respectivement en février 2012 et en mars 2012. Les salaires dans le secteur privé seront quant à eux indexés en fonction des spécificités conventionnelles propres à chaque commission paritaire. Le dépassement suivant (valeur de l'indice pivot de 119,62) interviendrait, selon les prévisions du Bureau du Plan, en décembre 2012.

ASBL : indexation des frais de publicité

Les frais relatifs à la publicité des actes de gestion des ASBL, des AISBL et des fondations sont indexés à partir du 1^{er} janvier 2012. Les frais de publication des actes dans les annexes du Moniteur belge sont fixés comme suit ([MB 14/12/2011](#)) :

- > 157,3€ TVAC, pour un acte de constitution
- > 118,7€ TVAC, pour un acte de modification

Sont également indexés, les frais de dépôt pour les associations et fondations qui doivent publier leurs comptes annuels et consolidés auprès de la Banque national de Belgique. Ces montants sont les suivants ([MB 02/12/2011](#)) :

- > 76,52€ TVAC lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier structuré
- > 137,27€ TVAC lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier PDF
- > 143,92€ TVAC lorsque les documents sont déposés en version papier
- > 74,29€ TVAC pour un dépôt rectificatif

Plus d'informations :

http://www.ejustice.just.fgov.be/tsv_pub/index_f.htm et www.nbb.be (centrale des bilans).

Marchés publics : relèvement des seuils d'application des règles européennes

Depuis le 1^{er} janvier, les montants minimum au-delà desquels les règles européennes en matière de marchés publics sont d'application sont revus

à la hausse (Arrêté ministériel du 19 décembre 2011, [MB 23/12/2011](#)). Pour les entreprises du secteur à profit social qui entrent dans le champ d'application de la réglementation des marchés publics, la connaissance de ces montants est importante pour respecter, le cas échéant, les obligations européennes de publicité.

Les principaux seuils à retenir sont : 200.000€ HTVA (antérieurement : 193.000€) pour les marchés publics de fournitures et de services et 5.000.000€ HTVA (antérieurement : 4.845.000€) pour les marchés publics de travaux et les concessions de travaux publics. Le relèvement de ces seuils diminuera les contraintes administratives des entreprises pour certains marchés (www.marchespublics.cfwb.be).

Un accord franco-wallon pour l'accueil des personnes handicapées

L'[accord cadre](#) entre le Gouvernement de la République Française et le Gouvernement de la Région wallonne portant sur l'accueil des personnes handicapées a été signé le 21 décembre 2011.

Il a pour objet de renforcer la coopération médico-sociale entre la France et la Wallonie dans la perspective :

- > d'assurer un meilleur accompagnement et une prise en charge de qualité des personnes handicapées
- > de garantir une continuité de cet accompagnement et de cette prise en charge
- > d'optimiser les réponses aux besoins médico-sociaux en facilitant l'utilisation ou le partage des moyens humains et matériels
- > de favoriser l'échange et le transfert de connaissances et de bonnes pratiques

Pour le contrôle des services, un système d'inspection commun franco-wallon sera mis en œuvre. Cette inspection commune par des inspecteurs français et wallons sera appliquée selon le droit de l'Etat sur le territoire duquel sont prodigués les services. Pour information, entre 3.500 et 5.000 personnes handicapées sont actuellement accueillies en Belgique grâce à un

financement partiel de l'Etat français, venant de l'assurance-maladie (pour les enfants) et des conseils généraux (pour les adultes). Actuellement, il existe en Wallonie 96 services concernés, sous autorisation de prise en charge. Leur capacité totale de prise en charge est de 4.889 places.

Le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé est disponible!

Le Code wallon de l'Action sociale et de la Santé est entré en vigueur le 31 décembre 2011. Ce Code rassemble toute la législation en matière de santé et d'action sociale en vigueur en Wallonie, de la manière la plus rationnelle et harmonisée possible.

Il s'agit d'une codification dite "*à droit constant*". En d'autres termes, seul l'agencement des dispositions est modifié, pas le contenu : les règles ne changent pas. Pour se familiariser avec cette nouvelle structure, le [Portail thématique sur l'Action Sociale et la Santé](#) propose sur son site web un accès au Code, à sa table des matières et aux tables de concordance (qui permettent de retrouver un article du Code à partir d'une ancienne disposition et, inversement, de retrouver une ancienne disposition à partir d'un article du Code).

Congé-éducation payé (CEP)

Les nouveaux montants concernant le système de CEP pour l'année scolaire 2011-2012 sont les suivants ([MB 29/11/2011](#)) :

- > le plafond salarial pour le travailleur s'élève à 2.653€/mois (du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012)
- > le forfait de remboursement est plafonné à 21,23€ par heure de formation
- > La cotisation patronale pour le congé-éducation à partir du 4^e trimestre 2011 jusqu'au 3^e trimestre 2012 est maintenue à 0,05%

L'édition 2011 de la Brochure "Clés pour le congé-éducation payé" est disponible via le [site](#)

[du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)⁷, rubrique "Publications".

Enfin, la déclaration de politique générale prévoit qu'en attendant de la régionalisation du CEP, le nombre d'heures de formation sera augmenté. L'objectif est de répondre aux pénuries et de permettre aux travailleurs peu qualifiés de suivre une formation aboutissant à un diplôme ou à un certificat.

Convention sectorielle du non-marchand

Ce 9 décembre, les Ministres Antoine, Simonet et Marcourt ont signé la Convention cadre du non-marchand avec les Fonds sociaux, le Conseil régional de formation (secteur public), l'enseignement de promotion sociale et le Forem. Ils s'engagent à mettre en place les actions suivantes :

1. Participer aux travaux du SFMQ
2. Développer la validation des compétences
3. Promouvoir particulièrement les métiers techniques et scientifiques et développer l'orientation professionnelle
4. Analyser le marché de l'emploi et de la formation sous l'angle des compétences, des fonctions en pénurie, des opportunités de développement économique et de veille technologique, et développer la disponibilité d'information
5. Augmenter la visibilité des offres d'emploi sur le site du Forem
6. Garantir l'ouverture de places de stages et d'apprentissage pour l'alternance
7. Soutenir l'insertion professionnelle
8. Soutenir l'apprentissage des langues, l'alphabétisation et le français langue étrangère
9. Renforcer la formation continue des travailleurs
10. Soutenir la coopération entre les opérateurs de formation, d'enseignement, d'emploi et les secteurs via des Centres de compétence, des Centres de Technologies Avancées et des Pôles de synergies

11. Augmenter l'investissement dans la formation des demandeurs d'emploi

Un douzième axe transversal vise à favoriser l'égalité des chances.

Efforts de formation

Le CNT et le CCE ont remis un avis commun concernant les efforts supplémentaires de formation ([Avis 1784](#) du 28/11/11). Cet avis analyse les différentes raisons pour lesquelles certains secteurs ont été placés sur la liste négative (les CP 225 et 318 s'y retrouvent).

Outre les secteurs remplissant déjà leurs obligations légales, se retrouvent également sur la liste positive :

- > les secteurs qui n'ont pas pu déposer leur CCT dans les temps, de manière justifiée
- > les secteurs qui ont rédigé une CCT respectant l'esprit du cadre légal mais pas à la lettre
- > les secteurs dont la commission paritaire ne fonctionne pas ou depuis peu

Dans la déclaration de politique générale, il est prévu que, dans le cas où une CCT existe, une sanction sera d'application au niveau sectoriel en cas de non-respect des engagements pris. En l'absence de CCT, la sanction s'appliquera uniquement aux entreprises qui ne respectent pas les obligations de formation. La hauteur de la sanction sera mise en rapport avec l'objectif à atteindre.

Groupes à risque

La déclaration de politique générale du 1^{er} décembre 2011 prévoit qu'un arrêté royal mettra en œuvre, après avis du Conseil National du Travail, l'A.R. déterminant les groupes à risques pour lesquels les employeurs doivent consacrer un effort de formation d'au moins 0,05% de la masse salariale. Au CNT, les partenaires sociaux demandent une mise en vigueur de l'A.R. en 2013, un élargissement des groupes à risque définis et des possibilités de dérogations sectorielles motivées et limitées.

⁷ <http://www.emploi.belgique.be/> : Accueil > Publications

Vue sur le secteur public

La validation des compétences

La circulaire "[Valorisation des compétences – Echelles D1 et D4](#)" du 2 avril 2009 permet de valoriser les compétences acquises pour des agents ne disposant pas des titres et diplômes requis ainsi que pour les évolutions de carrière pour lesquelles la possession d'un diplôme rencontre les obligations de formation.

Une [seconde circulaire](#) du 25 janvier 2011 vise à déterminer le type de titre pouvant servir pour le recrutement et l'évolution de carrière.

Afin de parfaire le système et dans l'attente de la transposition du Cadre européen des certifications (CEC), le Conseil Régional de la Formation (CRF) propose de positionner un certain nombre de titres pour le recrutement et les évolutions de carrière. Cela n'implique aucun degré d'équivalence. Il s'agit de mettre en rapport le titre et l'échelle accessible conformément à la circulaire du 15 janvier 2011. Après concertation avec le Consortium de validation des compétences, le CRF propose des "correspondances". Les titres de niveau 2 et 3 donnent accès au recrutement en D1 et les titres de niveau 4 donnent accès au recrutement en D4.

Le CRF a organisé un carrefour des compétences les 23 et 24 novembre 2011. Les documents de cette rencontre sont disponibles sur leur site (<http://crf.wallonie.be/texte>).

Mémorandum de l'Union des Villes et Communes

Les Unions des Villes et Communes de Flandre, de Wallonie et de Bruxelles, ont présenté dernièrement leur mémorandum commun.

Elles y revendiquent notamment l'absolue nécessité de la neutralité budgétaire des décisions fédérales vis-à-vis des pouvoirs locaux. En cas d'impact négatif sur les finances et la gestion des pouvoirs locaux, l'autorité fédérale doit prendre les mesures compensatoires requises.

Par ailleurs, le mémorandum fédéral présente l'ensemble des dossiers primordiaux pour la gestion locale au sujet desquels l'Union des Villes et Communes de Wallonie interpellera le Gouvernement fédéral pour trouver des solutions acceptables (<http://www.uvcw.be/publications/>).



Sophie Vassen (*Conseillère en formation*) – 081 24 90 25 – sophie.vassen@unipso.be

Du côté de l'Europe...

Aides d'Etat : nouvelles règles pour les services sociaux d'intérêt général (SSIG)

Lors du précédent [PEP'S](#), nous vous parlions de la réforme en cours du régime des aides d'état octroyées aux services sociaux d'intérêt économique général (SIEG) intitulée "paquet Alunmia". Après examen du Parlement et du Conseil, ce "paquet" qui remplace le "paquet Monti-Kroes" vient d'être adopté définitivement par la Commission européenne le 20 décembre 2011.

Ce [nouveau cadre](#) se compose de 4 instruments visant à simplifier et clarifier les règles appliquées aux SIEG. Il s'agit de :

1. Une **Communication de la Commission** qui a pour objet de clarifier les notions fondamentales sur lesquelles repose l'application des règles en matière d'aides d'état aux compensations de service public.
2. Une **décision de la Commission** qui révisé les règles en matière d'aides d'état octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion des SIEG.
 - Cette Décision apporte une **avancée importante dans la reconnaissance des spécificités des services sociaux**. En effet, il est prévu une exemption générale de notification des aides d'état accordées aux services qui répondent "*à des besoins sociaux dans le domaine de la santé et des soins de longue durée, de l'aide à l'enfance, de l'accès au marché du travail et de la réinsertion sur ce dernier, du logement social ainsi que de l'aide aux groupes vulnérables et de leur inclusion sociale*". Précédemment, seuls les hôpitaux et les logements sociaux bénéficiaient de cette exemption.
 - Pour les autres SIEG, les compensations d'un montant annuel inférieur à 15 M€ sont également exemptés de notification.
3. Une **Communication cadre de la Commission** qui définit les conditions auxquelles doivent satisfaire les aides d'état en faveur des SIEG non couvertes par la décision pour être déclarées compatibles avec le marché intérieur. Ainsi, pour les services qui reçoivent des aides d'état supérieures à 15 M€ par an (auparavant 30 M€) et comportant des risques accrus de distorsion de concurrence, un examen approfondi devra être effectué.
4. Un **projet de Règlement** relatif aux aides de *minima* accordées à des entreprises fournissant des SIEG. Il prévoit que les compensations dont le montant est inférieur à 500.000€ sur 3 ans ne sont pas considérées comme des aides d'état.

Les 3 premiers textes sont d'application directe dans les Etats membres au 31 janvier 2012. Le projet de Règlement sera lui en vigueur au printemps prochain.

À côté de la démarche positive de la Commission pour reconnaître la spécificité des services sociaux dans le régime d'aides d'état, des questions et réserves ont déjà été soulevées :

- > Manque de clarification de certaines notions clés
- > La réduction prévue du seuil de 30 à 15 M€ pour bénéficier d'une possible exemption de notification des aides d'état pourrait engendrer des difficultés pour certains SIEG
- > L'introduction de dispositions qui prévoient, d'une part, que ne peuvent être définis comme SIEG des services déjà prestés par des entreprises existantes et d'autre part, que l'Etat devra justifier la compensation du SIEG en fonction de l'efficacité de celui-ci et des objectifs du SIEG sans en altérer la qualité peut poser problème dans le pouvoir de souveraineté de l'Etat dans la définition des SIEG.

Question pratique

Rupture du contrat de travail et délais de préavis : les nouveautés pour 2012

La forme la plus courante de rupture d'un contrat de travail est la rupture moyennant la notification d'un délai de préavis. La partie qui souhaite mettre fin au contrat informe l'autre partie de son intention et le contrat se poursuit encore pendant un certain laps de temps, appelé *délai de préavis*.

La durée du délai de préavis est fixée par la loi. Elle varie selon l'**ancienneté** du travailleur⁸, selon la **partie à l'origine de la rupture**, et selon le **statut du travailleur** (ouvrier ou employé). Pour mettre progressivement fin à cette différence de traitement en fonction du statut, considérée comme discriminatoire, et tendre vers une harmonisation de ceux-ci, une nouvelle loi découlant de l'accord interprofessionnel a été publiée en avril 2011⁹. Cette question pratique vous présente les nouveaux délais de préavis, applicables à partir du 1^{er} janvier 2012.

1. Dans quel cas le nouveau régime de licenciement s'appliquera-t-il ?

Les nouveaux délais de préavis s'appliqueront **uniquement aux contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2012**. Ce n'est pas la date à laquelle le contrat de travail est conclu qui est importante mais bien la date du début théorique de son exécution¹⁰. En cas de résiliation d'un contrat de travail ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis actuels demeurent d'application, même si cette résiliation intervient après le 31 décembre 2011¹¹. **Les deux réglementations continuent donc (provisoirement) de coexister.**

2. Quels changements en matière de licenciement pour les ouvriers ?

A. En cas de licenciement par l'employeur

1. Nouveaux délais de préavis

En principe, les délais de préavis actuels – fixés par la [CCT n° 75](#)¹² – seront augmentés de 15% :

Ancienneté ouvrier	Délai de préavis actuel (CCT 75)	Nouveau délai de préavis
< 6 mois	28 jours	28 jours
De 6 mois à < 5 ans	35 jours	40 jours
De 5 ans à < 10 ans	42 jours	48 jours
De 10 ans à < 15 ans	56 jours	64 jours
De 15 ans à < 20 ans	84 jours	97 jours
≥ 20 ans	112 jours	129 jours

⁸ Soit les périodes pendant lesquelles l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. La loi du 12 avril 2011 introduit cependant une nouveauté pour les contrats débutant à partir du 1^{er} janvier 2012 en stipulant que, sous certaines conditions, une occupation préalable en tant qu'**intérimaire** chez le même employeur sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise par le travailleur. Cela ne sera le cas qu'en cas de licenciement ; la démission est donc exclue à ce niveau.

⁹ Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel ([MB 28/04/2011](#))

¹⁰ Le fait que le contrat ne puisse effectivement prendre cours qu'avec un certain retard par rapport à la date initialement fixée, par exemple en raison d'une maladie, n'aura aucune incidence à ce niveau.

¹¹ Il existe toutefois une exception à ce principe pour les contrats de travail successifs. Si, avant le 1^{er} janvier 2012, le travailleur était lié à l'employeur par un autre contrat de travail, les nouveaux délais de préavis s'appliquent uniquement au contrat de travail ayant pris cours après le 31 décembre 2011, à condition que plus de 7 jours calendrier séparent ces 2 contrats.

¹² Sous réserve de dérogations sectorielles – voir plus loin.

La nouvelle législation maintient la possibilité d'un préavis réduit de 7 jours durant les 6 premiers mois du contrat de travail.

2. Dérogations sectorielles

Certaines commissions paritaires (CP) ont déjà fixé d'autres délais de préavis¹³. Ces CP doivent examiner avant le 1^{er} janvier 2013 si elles souhaitent maintenir ou adapter les délais de préavis fixés. À défaut de proposition émise par ces CP, les délais de préavis seront augmentés par le Roi dans la même proportion (15 %), sans toutefois pouvoir dépasser les nouveaux délais de préavis.

3. Allocation de licenciement

La "*prime forfaitaire de crise*" octroyée depuis le 1^{er} janvier 2010 aux ouvriers licenciés est, depuis ce 1^{er} janvier 2012, pérennisée et rebaptisée "*allocation de licenciement*". Elle est octroyée à chaque ouvrier, travailleur titre-service ou domestique licencié pour autant qu'il compte une ancienneté de 6 mois au moment de la résiliation du contrat¹⁴.

Autrefois payée en partie par l'employeur (1/3 du montant total (1.666€)), ce **montant est désormais totalement pris en charge par l'ONEM**. Il diffère selon la date de début d'exécution des prestations de travail et selon l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise¹⁵.

Date de début de l'exécution du contrat	Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'allocation
Avant le 1 ^{er} janvier 2012	- de 5 ans	1.250€
	5 ans à - de 10 ans	2.500€
	10 ans et +	3.750€
À partir du 1 ^{er} janvier 2012	Quelle que soit l'ancienneté	1.250€

B. En cas de démission du travailleur

Lorsque l'ouvrier souhaite démissionner, la durée de son préavis s'élève à 14 jours. Lorsque l'ancienneté dépasse 20 ans, ce délai est de 28 jours. La situation légale n'est donc pas modifiée par la nouvelle législation.

3. Et pour les employés ?

A. Pour les employés "inférieurs" (salaire annuel < 31.467€)

Pour les employés dont la rémunération annuelle ne dépasse pas 31.467 € (montant 2012), les délais de préavis à respecter restent inchangés : en cas de licenciement, ils s'élèvent à 3 mois (91 jours) par période de 5 ans entamée. En cas de démission de l'employé, ces délais sont diminués de moitié, sans jamais pouvoir excéder 3 mois.

B. Pour les employés "moyens" (salaire annuel entre 31.467€ et 62.934€)

1. Nouveaux délais de préavis

Contrairement à l'ancienne réglementation qui prévoyait un délai de préavis à déterminer **conventionnellement** entre les parties, **au plus tôt au moment de la signification du congé** (en pratique souvent fonction de la "[formule Claeys](#)"), les délais de préavis deviennent des **délais fixes** pour cette catégorie de travailleurs.

¹³ Dans nos secteurs, c'est notamment le cas du secteur des soins de santé (CP 330) qui, pour les préavis notifiés depuis le 01/02/2010, prévoit, pour tout ouvrier comptabilisant une ancienneté d'au moins 5 ans, ininterrompue ou non, dans un ou plusieurs services du secteur, des délais de préavis comparables à ceux prévus pour les employés 'inférieurs', soit 3 mois / 5 ans d'ancienneté entamée.

¹⁴ L'allocation n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave, pendant la période d'essai ou en vue de la prépension.

¹⁵ Montants proratisés pour les temps partiels.

En cas de licenciement, l'employeur est désormais tenu de respecter les délais de préavis suivants :

- > à partir de 2012 : 30 jours calendrier par année d'ancienneté entamée
- > à partir de 2014 : 29 jours calendrier par année d'ancienneté entamé

Toutefois, le délai de préavis ne peut être inférieur à celui prévu pour les employés inférieurs.

En cas de démission, l'employé est tenu de respecter les délais de préavis suivants :

- > < 5 ans d'ancienneté : 45 jours calendrier
- > > 5 ans et < 10 ans d'ancienneté : 90 jours calendrier
- > > 10 ans d'ancienneté : 135 jours calendrier

Tableau récapitulatif des délais de préavis pour les employés moyens

Ancienneté	Ancienne règle pour les employés entrés en service au 1 ^{er} janvier 2012 :		Nouvelle règle pour les employés entrés en services à partir du 1 ^{er} janvier 2012 :		
	En cas de licenciement*	En cas de démission	En cas de licenciement (fixe) **		En cas de démission
0 - 3 ans	3 mois (91 jrs) min.	4,5 mois maximum (à négocier)	91 jours	91 jours	45 jours
3 - 4 ans			120 jours	116 jours	
4 - 5 ans			150 jours	145 jours	
5 - 6 ans	6 mois (182 jrs) min.		182 jours	182 jours	90 jours
6 - 10 ans			30 jours / année d'ancienneté entamée	29 jours / année d'ancienneté entamée	135 jours
15 - 20 ans	9 mois min.				
20 ans et +	+ 3 mois min. /5 ans d'ancienneté entamés				

* Minima, le surplus est à déterminer conventionnellement entre les parties, **au plus tôt** au moment de la notification du préavis.
 ** la seconde colonne (en rouge) reprend les délais de préavis qui s'appliqueront aux employés entrés en service à partir du 01/01/2014

2. Interdiction de dérogation sectorielle

Pour empêcher de mettre à mal le processus de convergence initié entre les délais de préavis ouvrier-employé, il est établi que **les nouveaux délais ne peuvent être revus** (à la hausse) **par une CCT sectorielle**, conclue en (sous-)commission paritaire. Sur un plan individuel, il reste toutefois possible de prolonger conventionnellement le délai de préavis.

C. Pour les employés "supérieurs" (salaire annuel > 62.934€)

La possibilité de convenir du délai de préavis **au moment de l'entrée en service** demeure d'application. Ils ne peuvent toutefois être inférieurs aux délais applicables aux employés "inférieurs" (3 mois/5 ans d'ancienneté). À défaut de convention, les délais applicables aux employés "moyens" leur sont applicables. Quant aux délais de préavis applicables en cas de démission du travailleur, ils sont identiques à ceux applicables aux employés "moyens", avec un plafond supplémentaire à 180 jours pour les travailleurs démissionnaires qui comptent 15 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise.

Hélène Derbaudrenghien (Conseillère juridique) – 02 210 53 02 – helene.derbaudrenghien@unipso.be

Conseil énergie

J'utilise correctement les vannes thermostatiques

Chez moi, j'utilise un **thermostat d'ambiance à horloge** dans le local de vie et des **vannes thermostatiques** dans les autres pièces. Je veille à utiliser correctement les vannes thermostatiques: position 3 dans les locaux de vie occupés (environ 20°C), position 2 (environ 16°C) dans les chambres, position * dans les locaux non utilisés. **1°C de plus, c'est 7% de consommation en plus sur la facture!**

Explication

Le thermostat fait démarrer la chaudière lorsque la température de la pièce où il se trouve est inférieure à la température programmée. Il permet de diminuer la température la nuit ou pendant les absences. Utilisé judicieusement, il permet des **économies de l'ordre de 15 à 25% d'énergie**.

Les vannes thermostatiques permettent de fixer la température souhaitée dans chaque pièce. Elles permettent d'éviter les surchauffes inutiles. En complément du thermostat d'ambiance, elles peuvent **réduire la facture de 10%**.

Réglez la vanne sur la position souhaitée et n'y touchez plus !

La vanne ajuste le débit d'eau dans le radiateur en fonction de la température qu'elle mesure dans le local. Si la température de consigne n'est pas atteinte, la vanne s'ouvre pour laisser passer l'eau chaude. Si la température programmée est dépassée, elle se ferme.



Numérotation sur la vanne	Température équivalente
*	maintien hors gel
1	12°C
2	16°C ← Chambres
3	20°C ← Séjour
4	24°C
5	Vanne ouverte

Info Fiche Chauffage 7 - IBGE

→ **Si vous souhaitez avoir 20°C, en mettant sur 5, vous n'aurez pas chaud plus vite!** Par contre, le risque est d'oublier la vanne dans cette position et d'atteindre 28°C!

Pensez à **ne pas recouvrir la vanne** pour qu'elle mesure correctement la température dans le local.

Problème : la vanne est sur 3, mais il fait trop chaud / trop froid

- > Si la vanne est sur 3 mais qu'il fait froid : c'est un problème de régulation générale du chauffage, donc inutile de mettre la vanne sur 4 ou 5, ça ne changera rien!
- > Si la vanne est sur 3 et qu'il fait trop chaud (plus de 22°C) : la vanne est bloquée et il faut la réparer.

Plus d'informations ? www.ibgebim.be, www.energie.wallonie.be, www.energieplus-lesite.be



Wallonie

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'Énergie : www.energie.wallonie.be

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

Projets

Compte-rendu de la rencontre-débat : "Améliorer la mobilité des personnes âgées... en route pour bien vieillir ?"

Le 1^{er} décembre a eu lieu la 5^e rencontre débat sur "la mobilité des personnes âgées", dans le cadre de l'étude de l'UNIPSO sur les enjeux du vieillissement de la population pour le secteur à profit social. Ce fut l'occasion de développer quelques pistes de réflexion et d'action.

Le professeur **Pierre Lannoy** (ULB) a exploré le thème de "la mobilité généralisée". Aujourd'hui, la mobilité est en effet une valeur dominante et transversale, touchant aussi bien les personnes que les biens ou les informations. La mobilité et même l'automobilité (se déplacer de manière libre et autonome) sont devenues une condition de l'intégration sociale. Avoir la capacité de se déplacer est une exigence et un devoir. Mais la mobilité est aussi un droit et les pouvoirs publics ont pour rôle de la rendre accessible à tous. En pratique, toutefois, c'est la seule mobilité des actifs qui sert de "norme" aujourd'hui pour mettre en place les offres de transport. L'enjeu et le défi pour notre territoire et les pouvoirs publics qui le gère devraient être de favoriser la *pluriautonomie* et de développer une offre *capacitante* pour toutes les autonomies.

Pour sa part, **Benoit Minet**, Chargé de projets chez Taxistop, a présenté le projet de Centrale des Moins Mobiles. La Centrale propose une sorte de *package* clé sur porte (logiciel, matériel, etc.) aux communes ou aux CPAS désireux d'offrir un service de transport aux moins mobiles (85% des communes flamandes sont affiliées contre seulement 2 centrales en Wallonie). Les trajets sont assurés par des chauffeurs bénévoles avec leurs propres véhicules (rémunération jusqu'à 0,30 euros/km). Deux conditions pour être membre utilisateur : disposer de revenus limités (max 2 fois le RIS) et être moins mobile. La centrale ne se présente pas comme une alternative aux transports publics mais comme complémentaires à ceux-ci. Info sur www.taxistop.be.

Agenda

Notre prochaine et dernière rencontre-débat portera sur la marchandisation des services et notamment ceux aux personnes âgées. Une occasion de plus de débattre sur ce sujet qui nous préoccupe particulièrement et de répondre à quelques questions :

- > Quels sont les services soumis à la concurrence d'entreprises non marchandes ?
- > Quelles sont les plus values des services à profit social face aux entreprises marchandes ?
- > Comment garantir l'accessibilité et la qualité des services ?
- > Que faut-il entendre par libéralisation des services au niveau européen ?
- > Comment protéger les personnes âgées en tant que consommateurs "fragiles" contre les sociétés commerciales ?

Nos intervenants :

- > Florence Degrave, Docteure en sciences sociales et Professeur à l'UCL
- > Marc Gillieaux, Directeur de l'ASBL St Georges (à confirmer)

La date de cette rencontre est fixée au **mardi 21 février de 9h à 12h** à l'espace l'Ilon à Namur.

Caroline Jansen (Chargée d'études) – 081 24 90 29 – caroline.jansen@unipso.be

Groupes de travail

Groupe de travail Formation – Comité d'accompagnement GO For

Le prochain GT Formation aura lieu le 16 février 2012 à 14h dans les locaux de l'UNIPSO à Bruxelles.

À l'heure actuelle, l'ordre du jour n'a pas encore été déterminé.

Plus d'infos ? Contactez **Sophie Vassen**, Conseillère en formation, par téléphone au 081/24.90.25 ou par mail à l'adresse sophie.vassen@unipso.be.



Groupe de travail APE

Le prochain GT APE aura lieu le vendredi 3 février 2012 à 9h30 dans les locaux de l'UNIPSO à Namur, situés Square Arthur Masson, 1 à 5000 Namur.

À l'heure actuelle, l'ordre du jour n'a pas encore été déterminé.

Plus d'infos ? Contactez **Frédéric Clerbaux**, Conseiller juridique, par téléphone au 081/24.90.22 ou par mail à l'adresse frederic.clerbaux@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 Wallonie (CESW)

Pour ceux qui ne l'auraient pas encore remarqué, le Conseil économique et social a changé de dénomination mais aussi d'image. Depuis décembre 2011, l'organisme régional de concertation sociale et de consultation s'appelle "Conseil économique et social de Wallonie".



Commission EFE (Emploi, Formation et Education)

- > Airbag-Soutien à la création d'emploi en favorisant les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal: demande d'avis sur le projet d'Arrêté
- > Bassins de vie, pôles de synergie : Envoi d'un courrier au Ministre Antoine pour une rencontre sur ce sujet.
- > Incitants financiers à la formation (chèques formation, crédits adaptation): présentation de l'audit de la Cellule d'informations financière en présence du conseiller du cabinet du Ministre Antoine
- > Accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi et coopération pour l'insertion (suivi des remarques du Conseil d'Etat)
- > Formation en alternance : Suivi des courriers envoyés aux ministres et demande de précisions quant au retard sur la réforme de l'alternance

Commission AIS

- > Echange sur le projet AWIPH concernant les activités de valorisation et d'utilité sociale (AVUS)

GT réforme institutionnelle

- > Loi spéciale de financement (analyse et impacts pour la Wallonie) : prochaine réunion le 23 janvier 2012
- > Santé et personnes âgées : prochaine réunion le 17 janvier 2012 (infrastructures hospitalières et accueil résidentiel)
- > Marché du travail : prochaine réunion le 18 janvier 2012

L'économie sociale fait ses comptes : un nouvel Observatoire pour l'économie sociale

Près de 150 personnes étaient présentes pour assister à la journée de lancement de l'Observatoire de l'Economie Sociale qui s'est tenue à Namur le 19 décembre dernier.

Construit à l'initiative de [ConcertES](#) (Concertation des organisations représentatives de l'économie sociale), ce nouvel outil a pour vocation de rassembler, en un seul endroit, toutes les données relatives à l'économie sociale (ES) afin de pouvoir présenter l'économie sociale francophone de Belgique sous de nombreuses facettes et d'en mesurer l'impact économique et social.



En guise d'introduction, un rappel du **périmètre d'action de l'économie sociale** délimité pour cette étude était indispensable. Celui-ci regroupe les membres de ConcertES, les entreprises agréées ou soutenues dans le cadre de l'économie sociale au niveau régional ou fédéral (EI, ETA, IDESS, AC), les sociétés à finalité sociale (SFS), les entreprises de formation par le travail (EFT) ou les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et les coopératives retenues par le Conseil national de la coopération. Les instituts d'enseignement et les hôpitaux ne sont quant à eux pas compris dans le périmètre.

Une fois ce décor planté, les organisateurs ont dressé une première cartographie chiffrée de ce domaine d'activité. On y apprend que **l'économie sociale représente 50.000 emplois regroupés à Bruxelles et en Wallonie au sein de 1.253 entreprises**, et que le nombre de postes de travail a augmenté de 35% entre 2005 et 2010. Un secteur en pleine expansion!

D'autres données telles que la **répartition hommes-femmes au sein des travailleurs** (66% de femmes pour 34% d'hommes en ES, contre 47% de femmes pour 53% d'hommes dans l'économie totale), un focus sur les **secteurs les plus créateurs d'emplois** ces dernières années (entre 2005 et 2010, 4.450 postes de travail ont été créés dans le secteur des aides familiales à domicile (titres-services), 1.225 dans les aides et soins à domicile, 1.107 dans les entreprises de travail adapté (ETA), 688 dans le nettoyage courant des bâtiments et 427 dans la formation professionnelle), ou la **taille des entreprises d'économie sociale** (84% des PME en ES comptent entre 1 et 49 personnes) nous ont été présentés, entrecoupés de vidéos didactiques illustrant les principes fondamentaux de l'économie sociale.

Vous retrouverez toutes ces données sur le site web de l'Observatoire (www.observatoire-es.be). Ce dernier devrait, au fil du temps, être complété d'analyses sur le secteur. Les bases de données seront quant à elles régulièrement mises à jour pour permettre des comparaisons dans le temps entre les secteurs.

Coup de chapeau à ConcertES et ses partenaires pour cette initiative et longue vie à cet Observatoire, un outil des plus utiles pour tous ceux et celles qui, comme acteurs, citoyens, décideurs politiques ou encore académiciens, participent aux réflexions, à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et d'actions concernant l'économie sociale.

Hélène Derbaudrenghien (*Conseillère juridique*) – 02 210 53 02 – helene.derbaudrenghien@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.

Résidence Lennox Un service résidentiel "durable" pour personnes handicapées

Par son originalité, son souci du bien-être pour ses résidents et sa gestion énergétique innovante, la Résidence Lennox pourrait contribuer à initier une réflexion au sein du secteur.

Fondée en 1984, la Résidence Lennox, un service résidentiel pour 31 adultes polyhandicapés, est devenue au fil du temps une référence de qualité et de bien-être. À titre d'exemple, la dernière annexe, construite en 2007, comporte une infrastructure innovante et remarquable en termes de valeur thérapeutique (Archithérapie), d'économie énergétique et d'intégration dans l'environnement ([Belgian Building Award](#)).

La recherche de bien-être pour ses résidents a conduit la Résidence Lennox à réévaluer de nombreuses fonctions du bâtiment principal (mobiliers, lumière, énergie, équipements spécialisés, mobilité, sensorialité, paysager, etc.). *"Nous découvrons depuis quelques années la richesse de faire jouer ensemble notre projet de soins, la leçon d'architecture, le respect du site et des personnes, le choix du durable et de l'intégration."*



Crédit photos architecture : JL DERU /
www.photo-daylight.com

UNIRES, plate-forme conseils du non-marchand

L'expérience positive de la Résidence Lennox a conduit Alain Legros, Administrateur délégué, à développer une plate-forme de conseil-qualité et d'achats groupés, accessible aux institutions du secteur à profit social, moyennant cotisation. Établie sous forme de SPRL, UNIRES a pour but de proposer un consulting pluridisciplinaire concernant la qualité des infrastructures et de leurs équipements, la gestion des coûts/acquisitions des biens et services, les économies d'énergie ou encore l'achat et la conception d'équipements professionnels.

Cette plate-forme a déjà développé des produits innovants tels que : création d'une baignoire adaptée aux personnes handicapées, nouveau système "intelligent" de surveillance de chambre de résident, tables modulables plus adéquates à l'accueil des voiturettes, etc.

Geoffrey Morbois (*Communication*)
081 24 90 20 – geoffrey.morbois@unipso.be



Agenda & publications



Dans cette rubrique, vous trouverez une série de publications récentes et d'événements à venir concernant le secteur à profit social. Si vous ou votre fédération organisez un événement à large destination ou avez récemment édité une publication pouvant intéresser le secteur, faites-nous en part afin que nous puissions diffuser l'information.

À l'agenda de janvier...

JOURNÉE DE RENCONTRE EUROPÉENNE DES SERVICES D'AIDE À LA PERSONNE



Un séminaire organisé par... Le Think-Tank européen "Pour la Solidarité"

Quand ? Le mardi 24 janvier 2012, de 9h à 17h

Pour qui ? experts, universitaires, acteurs politiques nationaux et européens, responsables d'entreprises de services à la personne, associations

Où ? Centre de Congrès Square, Monts des Arts, 1000 Bruxelles

PAF : entrée libre

Plus d'infos ? fanny.cools@pourolsolidarite.eu – 02/535.06.69

ÉBULLITIONS CITOYENNES - JOURNÉE DE CLÔTURE

Une journée d'étude organisée par... la FESEFA (Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes)

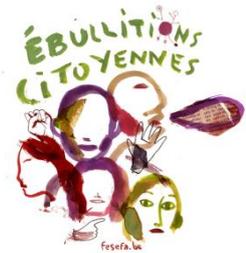
Quand ? Le jeudi 26 janvier 2011

Pour qui ? Tous les acteurs d'éducation permanente en Communauté française

Où ? Arsenal de Namur

PAF : entrée libre

Plus d'infos ? secretariat@fesefa.be



Publications

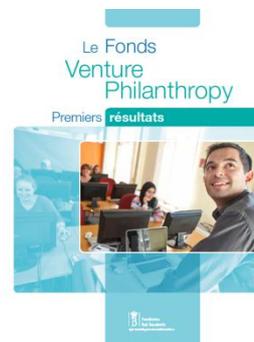
LE FONDS VENTURE PHILANTHROPY : PREMIERS RÉSULTATS - QUEL EST L'IMPACT DU SOUTIEN QUE LE FONDS APPORTE À 7 ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE EN BELGIQUE ?

Edition : Fondation Roi Baudouin

Auteur : Patrick De Rynck

Téléchargeable gratuitement sur le [site de la Fondation](http://www.kbs-frb.be/publications.aspx?LangType=2060)¹⁶.

Lancé en 2009 par la Fondation Roi Baudouin, le Fonds Venture Philanthropy s'inscrit dans la démarche de la Fondation visant à diversifier et à moderniser ses outils de philanthropie. L'objectif de cette forme de philanthropie est d'œuvrer à une dynamique de long terme, de contribuer à un processus de renforcement des capacités qui soutiendra durablement les associations en leur permettant de développer un modèle financier adapté. Cet ouvrage présente l'expérience des sept premières organisations soutenues par ce Fonds.



¹⁶ <http://www.kbs-frb.be/publications.aspx?LangType=2060>

LE DÉFI DU GENRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ ET LES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Edition : Fondation Roi Baudouin

Téléchargeable gratuitement sur le [site de la Fondation](#).



Dans les entreprises de travail adapté (ETA) et les centres de formation professionnelle (CFP), le taux de participation des hommes excède largement celui des femmes. L'AWIPH, le Service PHARE et la Fondation Roi Baudouin se sont associés pour réaliser une première analyse "genrée" au sein des ETA et CFP. L'objectif principal de cette étude est de développer des pistes explicatives sur les raisons et les mécanismes moteurs de cette disparité entre les femmes et les hommes. La publication propose des recommandations et des pistes de travail pour les partenaires afin de réduire les inégalités de genre éventuellement observées.

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

Edition : Fondation Roi Baudouin

Téléchargeable gratuitement sur le [site de la Fondation](#).

Comme dans d'autres pays de l'Union européenne, la demande de personnel soignant en Belgique ne fait que croître sous l'effet du vieillissement de la population et les établissements de soins ont du mal à attirer suffisamment de travailleurs pour pourvoir aux postes vacants. Parmi les pistes qui peuvent être exploitées afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur figure le recrutement de personnel à l'étranger.



Depuis plusieurs années, certains hôpitaux et maisons de soins font appel à du personnel étranger. À la demande de la Fondation Roi Baudouin, HIVA (KULeuven) a réalisé une étude visant à examiner ce phénomène de plus près. Qu'en est-il de la présence en Belgique de professionnels de la santé d'origine étrangère ? Quels sont les principaux pays dont ils proviennent et par quels canaux arrivent-ils sur notre marché du travail ? Quel est l'impact sur les pays d'origine ? C'est notamment à ces questions que cette étude tente d'apporter des réponses.

RAPPORT D'ÉVALUATION DU SYSTÈME DES TITRES-SERVICES POUR LES SERVICES ET EMPLOIS DE PROXIMITÉ 2010

Idea Consult, téléchargeable gratuitement sur le [site du SPF Emploi](#)

Ce rapport donne un aperçu général du système des titres-services en se basant sur quelques chiffres clés d'utilisateurs, entreprises agréées et travailleurs. Il examine également le fonctionnement du système des titres-services, analysant entre autre les conditions de travail et de rémunération, la rotation des travailleurs, leur formation, leur encadrement, etc. Enfin, ce rapport se penche également sur le coût du régime des titres-services en 2010. Pour ce faire, les effets de retour directs et les effets de retour indirects du système des titres-services ont été quantifiés.





www.unipso.be
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

Editeur 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 – unipso@unipso.be