

SOMMAIRE

L'essentiel de l'actualité

- > Préavis : nouvelle législation [p.4](#)
- > Dépassement indice-pivot [p.4](#)
- > Tarifs SNCB en hausse [p.4](#)
- > CEP et réforme de l'Etat [p.5](#)
- > Efforts de formation [p.5](#)

Vue sur le secteur public

- > Accord non marchand 2011-2012 : 2 circulaires [p.6](#)
- > 7^e Salon des mandataires [p.6](#)

Question pratique

- > Crédit-temps : nouveautés [p.7](#)

Conseil énergie

- > Economiser l'eau chaude [p.10](#)

Groupes de travail [p.11](#)

Concertation sociale (CESW-CWES-AWIPH) [p.12](#)

Reportage

- > Rencontres Européennes des Services à la Personne [p.13](#)

À la loupe

- > Domaine des Rièzes et Sarts [p.14](#)

Agenda & publications [p.15](#)

Zoom sur...

Penser le profit social, ... Panser la crise!



C'est sous ce titre évocateur que l'UNIPSO s'est exprimée dans la presse afin de faire passer un message clair auprès des autorités politiques et des citoyens.

Face aux politiques d'austérité menées actuellement en Belgique, aux transferts de compétences dans le cadre de la réforme institutionnelle et aux politiques européennes de libéralisation des services, l'UNIPSO craint une paupérisation du secteur et une marchandisation de ses services. Ces perspectives risqueraient d'entraîner une dualisation de l'offre de services (fin de l'accessibilité pour tous les niveaux de revenus à des services de qualité).

Désireuse de défendre le maintien d'un modèle sociétal basé sur la qualité des services à la population, leur accessibilité à tous et leur libre choix, l'UNIPSO a écrit une carte blanche, reproduite intégralement dans les deux pages suivantes, dans laquelle elle rappelle la place primordiale qu'occupe notre secteur dans la société.

Cette première démarche a été suivie d'un courrier destiné aux différents mandataires politiques francophones qui participent à l'organisation de la réforme institutionnelle, dans lequel l'UNIPSO rappelle la nécessité de veiller à ce que la gestion des matières transférées soit exercée de la manière la plus efficace possible, en concertation avec les acteurs concernés, afin d'assurer les meilleurs services à la population.

L'UNIPSO est actuellement dans un processus d'analyse de la réforme de l'Etat, tant au travers de ses mandats au [Conseil économique et social de Wallonie](#) qu'en interne (information périodique au Conseil d'administration, mise en place de groupes de travail, etc.). Elle est présente également sur le plan européen, afin de pouvoir au mieux défendre les entreprises à profit social face aux enjeux du futur, notamment la libéralisation accrue des services.

Face aux enjeux de demain, investissons dans le secteur à profit social

Le secteur à profit social, un ensemble de services essentiels aux personnes

Le secteur à profit social, au travers des entreprises qui le composent, développe des services qui répondent à des besoins essentiels de la population, tels que l'éducation, les soins de santé, l'hébergement des personnes handicapées, l'aide à domicile, l'accueil de la petite enfance, l'insertion professionnelle, l'aide à la jeunesse, l'action citoyenne collective des jeunes et des adultes, le sport ou la culture. Ces entreprises sont, en tout ou partie, financées sur base solidaire (financements publics belges et européens, dons, cotisations, etc.). Ces ressources non marchandes sont la contrepartie de la plus-value sociale qu'elles génèrent : offrir des services à caractère social de qualité et accessibles à tous financièrement.

Les entreprises que l'UNIPSO représente se font un devoir de gérer les moyens publics avec rigueur et professionnalisme. Leurs défis sont multiples : atteindre des objectifs de qualité pour ces services en mobilisant les ressources nécessaires avec efficacité, générer le profit social le plus grand, se remettre sans cesse en question et innover pour garantir la meilleure adéquation de l'investissement solidaire. Elles se caractérisent également par leur mode de gouvernance basé sur la participation citoyenne, sur la forme d'association sans but lucratif avec son assemblée générale ou son conseil d'administration, ou sur base d'un pouvoir organisateur public (commune).

Crise financière, austérité : quelle place pour le secteur à profit social ?

Un apport important à l'économie

Le secteur à profit social contribue au développement de l'économie. Il représente 18% de l'emploi et la Banque Nationale estime qu'il crée de la richesse à concurrence de 15% de la valeur ajoutée. Selon les perspectives économiques publiées en juin 2011 par le Bureau du Plan, à moyen terme, le secteur des soins de santé et de l'action sociale participerait même majoritairement à la croissance de l'emploi.

De plus, le secteur à profit social collabore de façon importante au développement du secteur marchand. Ainsi, il est un client important des entreprises commerciales, par exemple en matière d'équipements, de matériel, de services, etc. Il distribue des salaires qui soutiennent la consommation des ménages et contribuent aux recettes fiscales et parafiscales de l'Etat.

Enfin, les activités à profit social profitent aux entreprises commerciales par leurs *externalités positives*. Qui remettrait en cause l'utilité des services d'insertion socioprofessionnelle, d'accueil de l'enfance et d'aides aux personnes dépendantes pour favoriser la disponibilité professionnelle des citoyens ?

Un rempart contre la précarisation de la société

Dans un contexte où près d'un belge sur sept vit sous le seuil de pauvreté, les services à profit social, dont l'accessibilité financière pour tous est garantie, constituent un rempart contre la précarisation de la société.

Un vecteur de sens et de lien social

Les crises financières successives découlant d'un modèle consumériste débridé fondé sur le profit immédiat ont mis en avant un besoin de "sens", de plus d'"humain". Le secteur à profit social est centré sur le respect et l'émancipation des personnes. Cette approche est également valorisante pour les travailleurs et les volontaires qui s'engagent dans de telles entreprises.

Vers une société à deux vitesses ?

Les politiques de réduction des dépenses publiques

Le Gouvernement belge a, dans son dernier accord socioéconomique, décidé de réduire les dépenses dans le domaine des soins de santé (diminution de la norme de croissance *du budget des soins de santé mais aussi économies structurelles*).

Ces mesures d'économie soulèvent des questions quant aux désinvestissements des pouvoirs publics dans le Budget des Moyens Financiers (BMF) des hôpitaux, décision qui risque de se faire au final au détriment des patients, et particulièrement des plus pauvres.

L'accord sur la 6^{ème} réforme de l'Etat

D'un point de vue institutionnel, l'accord sur la réforme de l'Etat prévoit des transferts de compétences en matière de soins de santé, d'aide aux personnes, d'aides à l'emploi et de politique familiale. Il est d'ores et déjà certain que le transfert du financement de ces mesures sera insuffisant, principalement en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles dont on sait les cadres budgétaires étriqués. Pour faire face aux besoins actuels et futurs, notamment au vieillissement de la population, des moyens supplémentaires devront être dégagés.

Dans la mise en œuvre des nouvelles compétences au sein des entités fédérées, nous prôtons la nécessité de maintenir la place des acteurs (partenaires sociaux, gestionnaires de services, prestataires et organismes mutuellistes) dans les organes de gestion, et pas simplement de manière consultative. Les politiques développées seront ainsi menées en concordance avec les besoins des prestataires et des bénéficiaires, avec la garantie d'un niveau de qualité optimal.

La libéralisation des services au niveau européen

Un mouvement de libéralisation des services ayant abouti à la "Directive services" est en marche au niveau européen. Un désinvestissement dans le secteur à profit social donnera du grain à moudre aux partisans d'une libéralisation totale de l'ensemble des services aux personnes et conduira à un modèle à l'opposé des valeurs que nous défendons.

Des choix pour demain

Un désengagement de l'Etat dans le financement du secteur à profit social fera apparaître des prestations à deux vitesses : des services high-tech et de qualité pour ceux qui en ont les moyens et des services minima, voire pas de service du tout, pour les autres ! De quoi amplifier davantage la fracture sociale. Est-ce là le modèle social de demain ?

Face à la crise financière et à l'évolution de la Belgique, des choix politiques courageux et responsables doivent être posés. L'ajustement budgétaire annoncé en ce début d'année 2012 en sera l'occasion. Soutenir le secteur ne constitue pas une dette pour les générations futures mais bien un investissement pour une meilleure qualité de vie et un développement durable de notre société, et notamment de l'activité économique.

Il est important d'en prendre conscience lorsque l'on paie sa facture d'hôpital, de crèche, que l'on conduit son enfant à l'école, que l'on fait appel à une aide familiale ou à une aide soignante, lorsque l'on est confronté de près ou de loin au handicap nécessitant un hébergement dans un service spécialisé ou lorsqu'un de nos parents doit séjourner dans une maison de repos et de soins.

En tant que représentant des entreprises à profit social, l'UNIPSO demande à l'ensemble des pouvoirs concernés par le transfert des compétences à pouvoir être concerté, associé et être partie prenante des réflexions, débats et décisions qui seront prises dans ce cadre. Elles ont, toutes, des implications essentielles sur les bénéficiaires de nos services et institutions. La manière dont seront envisagés ces transferts et les moyens qui y seront associés doivent permettre de continuer à développer une société solidaire.

L'essentiel de l'actualité...

Nouvelle législation en matière de préavis : le règlement de travail doit être modifié

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts "ouvrier" et "employé", de nouvelles règles en matière de délais de préavis pour les ouvriers et pour les employés sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Nous renvoyons à la Question pratique du [PEP'S 13](#) pour plus d'informations à ce sujet.

Suite à l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles, il y a lieu d'adapter le règlement de travail.

La loi sur les règlements de travail impose en effet d'y préciser notamment "*la durée du délai de préavis, ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière*".

Par conséquent, les modifications suivantes devront être apportées aux règlements de travail existants au sein de l'entreprise :

- > Si le règlement de travail se contente de se référer aux dispositions légales et réglementaires relatives aux délais de préavis, il sera nécessaire de modifier cette référence en incluant les nouveaux articles de la loi du 3 juillet 1978 (articles 86/1 à 86/4).
- > Si le règlement de travail mentionne explicitement la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination de ceux-ci, ils devront être modifiés/complétés en application de la nouvelle réglementation.

Pour modifier le règlement de travail en ce sens, il n'y a pas lieu de respecter la procédure de concertation au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec les travailleurs. Le règlement de travail peut être modifié unilatéralement par l'employeur.

L'employeur reste par contre tenu :

- > de remettre une copie de la modification du règlement de travail à chaque travailleur (avec accusé de réception)

- > de communiquer cette modification à la direction contrôle des lois sociales compétente.

Dépassement de l'indice-pivot : les conséquences pour nos secteurs...

Dans nos secteurs, l'indexation des salaires est la plupart du temps réglée par commission paritaire et liée au dépassement de l'index. En fonction de la CP à laquelle l'employeur appartient, les augmentations s'appliqueront à partir du 1^{er} février ou du 1^{er} mars 2012.

Adaptations salariales par commission paritaire

CP	SCP	Description CP	Date
330	330.01	Hôpitaux, MSP, MR-MRS, Soins à domicile, Centres de réhabilitation, Maisons médicales, Services Sang de la Croix-Rouge	01/02/2012
	330.02	Etablissement bicommunautaires	01/03/2012
332	332.01	Milieus d'accueil d'enfants	01/02/2012
	332.02	Autres secteurs francophones et germanophones	
318	318.01	Aides familiales et Aides seniors (RW)	01/03/2012
319	319.00	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement bicommunautaires	01/03/2012
	319.02	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (RW)	
327	327.02	Entreprises de travail adapté (Cocof)	01/02/2012
	327.03	Entreprises de travail adapté (RW - Communauté germanophone)	
329		Secteur socioculturel	01/03/2012

Les tarifs SNCB en hausse dès le 1^{er} février 2012 : quelles conséquences pour l'employeur ?

Cette année encore, la SNCB comme les autres moyens de transport public (STIB, TEC, De Lijn) ont relevé leurs tarifs d'abonnement depuis ce 1^{er} février. Jusqu'il y a peu, cette adaptation des tarifs SNCB avait pour conséquence une adaptation de l'intervention des employeurs dans le trajet domicile - lieu de travail. Les règles sont différentes depuis la conclusion de la [CCT n° 19octies](#).

Ainsi, concernant l'intervention patronale obligatoire dans le coût du **transport public**, les [montants forfaitaires minimaux](#) fixés dans la CCT 19octies et négociés en principe tous les 2 ans restent d'application (montants identiques depuis 2009). Ces minima doivent toutefois être comparés avec d'éventuels CCT sectoriels, contrats de travail ou conventions d'entreprises, la disposition la plus favorable l'emportant.

Concernant l'intervention patronale dans le coût du **transport privé**, elle n'est pas imposée dans la CCT 19octies et dépend donc de ce que les secteurs et/ou entreprises ont négocié.

- > Pour les secteurs qui calculent l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-lieu de travail sur la base du barème d'intervention de la CCT n° 19octies, rien ne change au 1^{er} février 2012.
- > Pour les secteurs qui appliquent un pourcentage sur le prix de l'abonnement (par exemple, 60 % du prix de l'abonnement ou un autre pourcentage), l'intervention de l'employeur sera donc bien augmentée de la même manière que les tarifs de la SNCB. C'est par exemple le cas pour les services relevant du secteur socioculturel ([CCT 30-03-2009](#)).

Congé-éducation payé et réforme de l'Etat

Comme annoncé dans le [PEP'S 13](#), la Ministre fédérale de l'emploi a rédigé un avant-projet de Loi Programme afin d'augmenter le maximum du nombre d'heures de congé-éducation payé pour les formations qui préparent à l'exercice d'un métier en pénurie et pour les formations qui mènent à l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le CNT a remis le 7 février dernier un avis ([n° 1795](#)) demandant de ne pas limiter l'accès des travailleurs peu qualifiés aux seules formations permettant d'atteindre un 1^{er} diplôme du secondaire supérieur ni de restreindre les CEP aux

seules formations menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat.

Le Conseil insiste pour que les autorités contribuent autant au système du CEP que les employeurs. Il demande que cela n'amène pas à des majorations des cotisations patronales. Le Conseil examinera l'évolution et les effets de ces augmentations sur le remboursement aux employeurs.

Efforts de formation et réforme de l'Etat

La Ministre de l'emploi a pris des mesures concernant les efforts de formation dans un avant-projet de Loi Programme.

Afin d'inciter les entreprises à investir dans la formation, le Conseil des ministres a décidé de revoir à la hausse le régime des sanctions. Le niveau des sanctions est relevé à 0,10% pour 2012 et 0,15% pour 2013.

Une distinction sera faite entre les efforts réalisés par l'entreprise et ceux réalisés par le secteur. L'entreprise qui investit suffisamment ne sera plus sanctionnée même si le secteur ne remplit pas ses obligations.

Le Conseil National du Travail a remis un avis ([n° 1795](#)) sur cet Avant-projet de Loi Programme et estime qu'il faut prévoir une période transitoire pour les années 2011, 2012 et 2013. Il prône pour que les CCT actuellement en vigueur pour les années 2011 et 2012 soient préservées des interférences en lien avec le nouveau dispositif légal (sécurité juridique). Il demande que l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions soit reportée au 1^{er} janvier 2013.

Il s'engage à formuler d'ici le 30 juin 2012 :

- > un système d'évaluation des efforts de formation prenant en compte les efforts réellement fournis en ce compris les efforts réalisés via des initiatives sectorielles
- > un nouveau mécanisme renforcé des sanctions, plus incitatif et mieux corrélé aux objectifs fixés tout en tenant compte des efforts effectivement réalisés.

Vue sur le secteur public

Accord non-marchand 2011-2012 : 2 circulaires sont parues

En application de l'accord-cadre 2011-2012 pour le secteur public, 2 circulaires ont été émises fin janvier 2012 par l'administration de la Wallonie (DGO5).

La première est adressée aux organisations syndicales (CGSP, CSC, SLFP) et concerne la mesure relative au dialogue social : un budget de 200.000 € par an, à répartir entre les 3 organisations, est accordé pour *"la mise en œuvre des conventions sectorielles du secteur non marchand"*.

La seconde s'adresse aux employeurs des secteurs concernés à savoir :

- > Services de santé mentale
- > Centres de planning et de consultation familiale et conjugale
- > Centres de coordination de soins et de l'aide à domicile
- > Associations de santé intégrée
- > Services d'insertion sociale
- > Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire

Elle met en œuvre, pour les exercices budgétaires 2011 et 2012, la mesure d'aménagement de fin de carrière.

Pour pouvoir bénéficier de la subvention pour l'exercice 2011, une déclaration de créance et une déclaration sur l'honneur (modèles annexés à la circulaire) doivent être adressées à l'administration wallonne (DGO5) pour le 30 juin 2012. À titre exceptionnel pour 2011, l'embauche compensatoire liée à l'octroi des jours de congés 2011 peut être réalisée jusqu'au 30 juin 2012.

Pour l'exercice 2012, les mêmes documents doivent être rentrés à l'administration pour le 31 mai 2013 au plus tard.

Frédéric Clerbaux (*Conseiller juridique*) - 081 24 90 22 - frederic.clerbaux@unipso.be

En bref...

Le [7^e Salon des mandataires 2012](#) a eu lieu ces 9 et 10 février dernier au WEX de Marche-en-Famenne. Cette année, 9 conférences et 4 ateliers étaient organisés afin d'apporter une information sur des sujets tels que "les grands changements au sein des Provinces et Communes au lendemain des élections 2012" ou "la réforme des pensions et son impact sur les Pouvoirs Locaux". Cette année, une journée a été consacrée à la sensibilisation aux élections communales et provinciales.



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

Question pratique

Quelles nouveautés en matière de crédit-temps ?

Le système du crédit-temps a été revu par le législateur et la nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. L'occasion pour nous de revenir sur ce mécanisme et les changements induits par cette réforme.

1. Le crédit-temps, c'est quoi ?

Le système de crédit-temps (secteur privé)¹ est un dispositif qui permet aux travailleurs de réduire partiellement ou de suspendre totalement leur carrière pendant un certain temps, tout en conservant leur emploi. Pendant cette période, le travailleur n'est pas rémunéré par son employeur, mais il bénéficie, sous certaines conditions, d'une allocation de l'ONEM. C'est essentiellement ce "droit aux allocations" qui s'est vu assortir de conditions plus strictes.

2. Le crédit-temps : un droit inconditionnel pour tous les travailleurs ?

En principe, le crédit-temps est un **droit** pour le travailleur. Il existe toutefois certaines **limites** :

- > Il faut que soient respectées les **conditions propres à la formule choisie**
- > L'employeur peut, sous certaines conditions organisationnelles impératives (besoins organisationnels, continuité des services, etc.), **reporter l'exercice du droit au crédit-temps** pendant une période de maximum 6 mois
- > Dans les **entreprises de 10 travailleurs ou moins**, l'**accord de l'employeur est nécessaire**
- > Si le nombre total de travailleurs en crédit-temps **dépasse un seuil de 5%** du nombre total des travailleurs², un mécanisme complexe de limitation d'absences simultanées et de préférence est mis en place. Une situation qu'il convient dès lors de bien vérifier au cas par cas.

3. Votre travailleur a droit au crédit-temps... Pendant combien de temps ?

Au cours de sa carrière, le travailleur peut cumuler les périodes de crédit-temps suivantes :

- > le **crédit-temps stricto sensu** (temps plein et mi-temps) : maximum 1 an, sauf dérogation sectorielle ou d'entreprise (maximum 5 ans). Les crédits-temps temps plein et mi-temps sont considérés comme une seule forme de crédit-temps et doivent donc être déduits ensemble de la période maximale autorisée.
- > la **diminution de carrière à ½** : maximum 5 ans
- > la **réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 50 ans et +** : à partir de l'âge de 50 ans jusqu'à la pension

¹ Dans le secteur public, le système d'interruption de carrière répond au même objectif, selon des spécificités propres non abordées ici

² Ce seuil de 5% peut être modifié à la hausse comme à la baisse, au niveau du secteur ou de l'entreprise (CCT)

4. Le droit aux allocations d'interruption : les changements depuis le 1^{er} janvier

Depuis le 1^{er} janvier 2012, d'importantes restrictions concernant les **conditions** et la **durée d'octroi** des allocations d'interruption ont été introduites³. Concrètement, cela signifie que désormais, un travailleur qui, aux termes de la CCT 77bis a droit au crédit-temps, n'aura droit à une allocation que moyennant le respect de certaines conditions (ancienneté, carrière professionnelle) et pour une durée radicalement plus courte qu'auparavant. Ces principes diffèrent selon le régime de crédit-temps choisi :

- A. Pour avoir droit aux allocations en cas de **crédit temps ordinaire** (sans motif), le travailleur devra justifier une **carrière professionnelle** en tant que salarié **d'au moins 5 ans**, dont **au moins 2 années chez l'employeur** auprès duquel la demande de crédit-temps est introduite⁴.

La durée pendant laquelle il pourra prétendre au paiement d'allocations sera quant à elle limitée à **un an en équivalent temps plein** soit :

- > 12 mois de suspension totale
- > 24 mois de réduction à mi-temps
- > 60 mois de diminution de carrière d'1/4
- > Une combinaison des options ci-dessus, jusqu'à atteindre l'équivalent temps plein de 12 mois

- B. **Dans certaines hypothèses expressément prévues par l'A.R.**, un travailleur qui compte au moins 2 ans d'ancienneté auprès de son employeur⁵ pourra, selon le motif invoqué, prétendre à 36⁶ ou 48⁷ mois d'allocations d'interruption **supplémentaires** (en plus des 12 mois du crédit-temps normal sans motif). 2 remarques importantes toutefois :

- > le droit aux allocations pour le crédit-temps avec motif n'est **pas proportionnel au régime de travail choisi** : la durée supplémentaire d'allocations (36 ou 48 mois) reste la même que la suspension soit à temps plein, soit à temps partiel
- > Ces 36 ou 48 mois d'indemnisations supplémentaires ne sont **pas cumulables**

- C. Les conditions pour pouvoir bénéficier d'allocations dans le cadre d'un **crédit-temps pour les travailleurs "âgés"** se sont également renforcées depuis le 1^{er} janvier. Désormais, le travailleur doit pouvoir justifier d'une **carrière de 25 années** en tant que salarié pour bénéficier d'allocations majorées et il n'aura en outre droit aux allocations d'interruption qu'à partir de l'âge de **55 ans**⁸.

³ A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'A.R. du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 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 ([M.B. 30-12-2011](#)).

⁴ Ces conditions ne devront toutefois pas être remplies si le travailleur a épuisé son droit au congé parental et passe, sans interruption, d'un congé parental à un crédit temps complet ou à mi temps

⁵ La condition de justifier d'au moins 5 années de carrière pour pouvoir bénéficier d'allocations de crédit-temps tombe dans le cadre du crédit-temps avec motif

⁶ Les motifs suivants ouvrent le droit à des allocations durant **36 mois** : éducation d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, octroi de soins palliatifs, assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille, suivi d'une formation reconnue par la Communauté française ou le secteur, suivi d'une formation d'éducation de base ou pour obtention du CESS

⁷ L'octroi de soins à un enfant handicapés âgé de moins de 21 ans ou à un enfant gravement malade faisant partie du ménage justifie eux le droit à des allocations pendant une période de 48 mois.

5. Et en pratique ?

Le droit au crédit-temps et le droit aux allocations de crédit-temps sont donc désormais et jusqu'à nouvel ordre⁹ deux droits sensiblement différents qu'il s'agit de ne pas confondre ! On relèvera ainsi que dans certains cas, un travailleur pourra prendre un crédit-temps sans allocations, si les conditions relatives au droit au crédit-temps sont remplies alors que les conditions relatives au *droit aux allocations d'interruption* ne sont pas remplies.

Dans d'autres cas, si un travailleur ne remplit pas les conditions pour prendre un crédit-temps ou qu'il a épuisé son droit, il n'aura plus droit aux allocations, même si dans l'absolu il remplit les conditions pour avoir droit aux allocations...¹⁰

Pour vous aider, un tableau récapitulatif des conditions à respecter pour avoir droit au crédit-temps d'une part, et aux allocations d'interruption d'autre part, est disponible sur le [site de l'UNIPSO](#). L'[ONEM](#) reprend également sur son site une série d'informations à destination des employeurs et des travailleurs.

6. Nouvelles mesures transitoires pour le système du crédit-temps

Sur proposition des partenaires sociaux et de la ministre compétente, il a été décidé **d'assouplir les mesures transitoires prévues initialement** afin d'apporter une réponse aux demandes introduites tardivement par les employeurs auprès de l'ONEM.

L'ancienne réglementation en matière de crédit-temps peut encore être appliquée si les conditions suivantes sont remplies **cumulativement** :

- > L'employeur a été informé de la demande de crédit-temps par écrit au plus tard le 27 novembre 2011 (inchangé)
- > La date de prise de cours est le **lundi 02 avril 2012 au plus tard**
- > La date de réception du formulaire de demande d'allocations par le bureau de chômage compétent est au plus tard le **jeudi 1^{er} mars 2012**, au lieu du 23 décembre 2011 (le cachet de la poste faisant foi)

Si une de ces 3 conditions n'est pas satisfaite, la demande d'allocations sera traitée conformément à la nouvelle réglementation. Vous trouverez plus d'infos quant à la procédure à suivre pour l'application de cette nouvelle mesure transitoire sur le [site de l'ONEM](#).

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

⁸ Cette limite d'âge est ramenée à 50 dans les cas suivants. L'accès à partir de 50 ans à un emploi de fin de carrière à 1/3 temps sera en principe autorisé :

- > si on exerce un métier lourd (travail en équipes alternantes, travail en service interrompu, travail de nuit)
- > si on travaille dans le secteur du bâtiment
- > si, à 50 ans, on peut justifier de 28 ans de carrière, à la condition qu'une CCT sectorielle ou d'entreprise ait conclu à ce sujet

L'accès à partir de 50 ans à un emploi de fin de carrière à 1/3 ou à 1/2 temps sera autorisé :

- > pour les entreprises que le Ministre de l'Emploi reconnaît comme étant des entreprises en restructuration ou en difficulté, à condition que le dossier atteste que ce principe évite des prépensions et des licenciements
- > pour les métiers lourds ET qui figurent sur la liste des métiers en pénurie (conditions cumulatives)

⁹ Pour info, la Ministre de l'Emploi a récemment saisi le Conseil National du Travail d'une demande de modification de la CCT 77bis, afin de la mettre en conformité avec les adaptations apportées au système de crédit-temps par l'A.R. du 28 décembre 2011

¹⁰ Par exemple, si un travailleur a réduit ses prestations de travail d'1/5 pendant 60 mois, il a épuisé son *droit au crédit temps* pour ce type de suspension. Il ne pourra donc plus demander d'allocation dans ce cadre, **même avec motif** !

Conseil énergie

Je ne gaspille pas l'eau chaude!

Le conseil du mois

- Au travail, si je remarque un **robinet qui goutte**, je le signale au responsable technique de l'institution.
- Quand j'utilise un **robinet mitigeur**, je veille à l'utiliser dans la **position "froid"** si je n'ai pas besoin d'eau chaude : utilisé dans sa position centrale, il provoque un appel d'eau chaude dans la canalisation qui est gaspillée.
- Je n'utilise de **l'eau chaude que si j'en ai vraiment besoin** (avant de recevoir l'eau chaude, il faut remplir toutes les canalisations !).

Le chiffre choc



Un robinet qui laisse s'échapper une goutte d'eau chaude par seconde pendant **un mois**, ce sont **800 litres d'eau chaude gaspillée !**

Il faut l'équivalent de **7 litres de mazout pour produire 1m³ d'eau chaude** sanitaire à 65°C !

Si le prix du m³ d'eau froide est d'environ 2,5 €, **le m³ d'eau chaude coûte près de 6 € !**

Envie vous aussi de faire des économies d'énergie ?

Contactez les Facilitateurs URE (Utilisation Rationnelle de l'Énergie) pour un accompagnement gratuit!
Informations et contacts sur le Portail de l'énergie : www.energie.wallonie.be



Wallonie

Fanny Roux (Facilitateur URE non marchand de Wallonie) - 081 24 90 28 - fanny.roux@unipso.be

Groupes de travail

GT Soins de santé

Un premier GT consacré à l'accueil résidentiel des personnes âgées et à la politique hospitalière s'est tenu le 15 février 2012. Ce fut l'occasion de présenter les compétences transférées, débattre sur les enjeux budgétaires, lister les organes de gestion qui traitent actuellement de ces matières et de discuter du futur modèle organisationnel.



Les réflexions du GT ont été présentées au CA du 17 février 2012.

Un second GT sera organisé durant le mois de mars sur les autres transferts liés au soins de santé (santé mentale, prévention, santé de première ligne).

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

GT APE (aides à l'emploi)

Le dernier GT s'est tenu le 3 février. Il a été essentiellement question des nouvelles dispositions concernant le remplacement des travailleurs APE, du nouveau mécanisme de prise en compte de l'ancienneté et du transfert de la réduction des charges sociales dans le cadre la réforme institutionnelle. Le prochain GT se tiendra le **mardi 27 mars à 9h30 à l'UNIPSO (Namur)**.

Frédéric Clerbaux (*Conseiller juridique*) - 081 24 90 22 - frederic.clerbaux@unipso.be

GT Formation - Comité d'accompagnement GO For

Le GT Formation du **16 février 2012** a porté sur les matières telles que le SFMQ (état d'avancement des travaux), le congé-éducation payé (projet de Loi Programme et réforme institutionnelle), les efforts de formation (projet de Loi Programme), la validation des compétences (état d'avancement des travaux), les travaux des conseils supérieurs des Hautes écoles, les lancements des formations GO For VII et cadres de santé ainsi que de la rencontre ULg.

Un prochain GT Formation aura lieu le **jeudi 26 avril 2012 à 14h à l'UNIPSO (Namur)**.

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

Cécile de Préval (*Responsable projet GO For*) - 02 210 53 01 - cecile.depreval@unipso.be

Rencontre-débat vieillissement

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.

Nos intervenants :

- > **Florence Degrave**, Docteure en sciences sociales et Professeur à l'UCL, co-auteure avec Marthe Nyssens d'une recherche portant sur les services de soins de santé
- > **Dominique Evrard**, Chef de projet du secteur médico-social à la Mutualité chrétienne

La date de cette rencontre est fixée au **mercredi 29 février 2012 de 9h30 à 12h30 à Namur**.

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

Concertation sociale

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)

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



- > Plan Marshall 2.vert : suivi de la mise en œuvre : rencontre avec la Cellule du Délégué spécial de la Cellule des Stratégies transversales du SPW
- > Projet de cadre des AVUS (activités de valorisation et d'utilité sociales) : discussion et échange en vue de l'élaboration d'un avis

Elise Lay (Conseillère juridique) - 081 24 90 24 - elise.lay@unipso.be

Commission EFE (emploi, formation et éducation)

- > Airbag-Soutien à la création d'emplois 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 : audition du cabinet Antoine
- > 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

GT transfert des compétences : allocations familiales/FESC

- > Audition de Mme Anne OTTEVAERE, Administratrice générale adjointe de l'ONAFST et Monsieur Franck PRINCEN, Attaché juridique de l'Office

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

Reportage

Rencontres Européennes des Services à la Personne

Le 24 janvier dernier, [Pour la Solidarité](#) (PLS), Think Tank européen qui a pour principale ambition de promouvoir la solidarité sous toutes ses formes par le développement d'un réseau de compétences, organisait à Bruxelles les premières *Rencontres Européennes des Services à la Personne*.



Cet événement, qui était organisé dans le contexte de l'Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, a réuni une trentaine d'orateurs européens actifs dans le secteur des services, pour plus de 200 participants.

Cette journée fut l'occasion d'aborder, avec l'ensemble des représentants du secteur, les principaux enjeux que connaissent actuellement les services à la personne en Europe (évolution démographique, vieillissement de la population, égalité hommes-femmes, etc.) et les initiatives et réponses apportées par chacun des acteurs, qu'il se situe à un niveau local, national et/ou européen.



La première partie de la matinée fut consacrée aux défis auxquels notre société est actuellement confrontée en termes de vieillissement. La question de *l'employabilité des Seniors*, souvent encore stigmatisés dans leur relation avec l'entreprise (absence d'ouverture au changement, salaire trop élevé, etc.), a été abordée par Pierre-Paul Maeter (SPF Emploi). Le défi de l'intégration intergénérationnelle est d'autant plus grand que l'allongement des carrières semble inéluctable dans les différents pays d'Europe... D'autres intervenants ont encore insisté sur les *enjeux économiques* qui transcendent l'ensemble des services à la personne. Face aux états qui essaient des politiques d'austérité un peu partout en Europe, cette dernière a un rôle à jouer dans l'investissement qu'il faut porter à ces services. Les *enjeux sociaux* (participation citoyenne, solidarité intergénérationnelle, etc.) n'ont pas non plus manqué d'être relevés et appuyés.

La suite de la journée s'est déroulée sous forme d'ateliers, les uns portant sur le vieillissement (services de maintien et de soins à domicile – dépendance, solidarité et financement), les autres sur la gouvernance territoriale (qualité de l'emploi, qualité des services – politiques territoriales et solvabilité de la demande). Les rapports de ces ateliers seront prochainement disponibles sur le [site de Pour la Solidarité](#).

Le mot de la fin de cette journée fut partagé entre 2 intervenants académiques. Olivier Giraud, Politologue et Chercheur au CNRS (France), a rappelé la nécessaire régulation politique devant coordonner le pilotage de ces systèmes (niveaux global, national et local). Quant à Marthe Nyssens, Professeur en sciences économiques à l'UCL (CIRTES), elle a rappelé, à partir d'une analyse comparative réalisée dans plusieurs pays européens sur l'état des services à la personne et au départ de la situation belge actuelle (prédominance des services résidentiels, marchandisation importante dans le secteur des titres-services à l'inverse des services d'aide à domicile, etc.), la diversité des mécanismes et des acteurs gravitant autour de ces services. Selon elle et à titre de conclusion, cette diversité est nécessaire et la réflexion à mener dans la réforme de ces systèmes doit plutôt s'appuyer sur des critères comme *l'accessibilité* (prix et solvabilité) et la *qualité* (de l'emploi et des services) plutôt que sur la marchandisation en tant que telle.

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



À la loupe

Le Domaine des Rièzes et Sarts

Le nombre de personnes âgées va s'accroître durant les prochaines décennies¹ et, corollairement, le nombre de maisons de repos et de lits. Certaines résidences ont fait le choix de proposer à leurs pensionnaires de retrouver une seconde vie, à travers un projet de vie institutionnel hors du commun. Le Domaine des Rièzes et Sarts, qui accueille 70 à 80 résidents, fait figure de précurseur dans ce secteur. Dominique Bigneron, Directeur, nous ouvre les portes de ce projet quelque peu inhabituel...

Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à créer ce centre ?

J'ai travaillé en tant que kiné jusqu'à mes 48 ans en maisons de repos. J'y ai côtoyé au quotidien la maltraitance larvée envers les personnes âgées, en les obligeant par exemple à se lever, à manger, à participer à des activités à heure fixe, sans leur laisser le moindre choix. J'ai donc décidé, en 2009, d'ouvrir un centre novateur que je qualifie non pas de maison de repos mais de "maison de vies solidaire" pour adultes âgés, avec une autonomie accrue pour ces personnes.

Vous êtes considéré comme un électron libre au sein du secteur. Pourquoi cette étiquette ?

Lorsque j'ai mis en place mon projet de vie institutionnel, celui-ci a suscité beaucoup de réactions et de doutes dans le secteur. Pour moi, seule la personne âgée sait ce qui est bon pour elle. Partant de ce constat, l'autonomie des personnes est au centre du projet du Domaine des Rièzes et Sarts. Nous laissons une grande liberté à nos résidents. Concrètement, ils peuvent se lever et se coucher à l'heure qu'ils souhaitent, manger ou non quand bon leur semble, participer à des activités sans les y forcer, nos portes ne sont pas verrouillées, etc. Le risque raisonnable est envisagé. Ici, ce n'est pas la personne qui s'adapte aux règles de l'institution, c'est le personnel qui s'adapte aux besoins de la personne.

Nous avons également fait le choix de mélanger des personnes orientées et donc en possession de toutes leurs facultés avec des personnes désorientées qui ont perdu le sens des réalités. Elles sont toutes mises sur le même pied d'égalité

"Il est temps d'arrêter d'infantiliser les personnes âgées..."

té ce qui, par les liens sociaux retissés, pousse les personnes désorientées à s'intégrer et à faire des efforts remarquables. De ce fait, certains de ces résidents récupèrent des facultés que l'on croyait perdues, leur permettant de retrouver ainsi humanité et dignité.

Comment se passent les relations entre les pensionnaires ?

Cette mixité entre personnes orientées et désorientées

"Seule la personne âgée sait ce qui est bon pour elle"

peut parfois poser problème pour certains résidents qui recherchent le calme absolu. Il m'arrive parfois d'intervenir pour rappeler le sens de notre projet de vie. La plupart d'entre eux participent à celui-ci et ces échanges donnent lieu à des amitiés très fortes. D'ailleurs, certains résidents s'occupent des autres personnes plus faibles et c'est un phénomène que l'on retrouve rarement.



Un résident aide l'une de ses amies à se restaurer

Vous proposez des activités mais vous revendiquez aussi, chose peu courante, le droit à l'ennui...

La plupart des adultes pensent qu'il faut absolument trouver une occupation aux personnes âgées. Quand on les voit immobiles, certains ont l'impression de les voir morts, raison pour laquelle il faudrait les occuper. Pourquoi ? N'ont-ils pas le droit de rester à ne rien faire, de penser, de réfléchir ou de tout simplement boire tranquillement un verre en terrasse ? En tant qu'adulte, nous avons ce droit. Pourquoi devrait-il en être autrement après 60 ans ?

On a également tendance à considérer la personne âgée comme un adulte qui serait redevenu un bébé qu'il faudrait mater. Tout en restant attentifs à leurs besoins, il est temps de les traiter comme des adultes âgés à accompagner...

Geoffrey Morbois (Communication)

081 24 90 20 - geoffrey.morbois@unipso.be

¹ Actuellement, 17% de la population belge a plus de 65 ans. D'ici 2060, ce taux atteindra les 26%.



Agenda

Conférence "*Peut-on vieillir au travail ?*"

Présentation du projet de recherche de la lauréate du Prix Marie-Thérèse De Lava 2011

Un évènement organisé par... L'UCL

Quand ? Lundi 28 février 2012 à 18h30

Où ? Institute of Psychological Sciences CIRTES/CECOS de Louvain-la-Neuve

PAF : gratuit

Infos et inscription? [Fondation Roi Baudouin](#)



Publications



"Migrants âgés", seniors de chez nous : des leçons tirées de la pratique"

Comment réduire le fossé entre les migrants âgés et l'offre de services existant en Belgique ?

Edition : Fondation Roi Baudouin, 2012

Pour télécharger la publication : [Fondation Roi Baudouin](#)

En 2009, la Fondation Roi Baudouin a lancé l'appel à projets "Migrants âgés, seniors de chez nous" avec l'objectif de soutenir des initiatives qui créent des ponts entre les migrants âgés et les différents services en matière de soins, d'aide, d'assistance, de logement ou d'activités sociales et culturelles. Un soutien financier a été accordé à 22 initiatives dans les différentes communautés de notre pays, qui ont favorisé tant les connaissances des migrants âgés et de leurs aidants proches sur l'offre existante que les connaissances des services sur les besoins de ces seniors.



Ce rapport rassemble les conclusions des responsables de projet au terme de ce processus. Cette publication entend en premier lieu refléter les expériences et les témoignages d'une partie des travailleurs de terrain.

Etude : "Le Fonds social européen dans le cadre financier pluriannuel 2014-2020 : état des lieux et enjeux pour l'économie sociale"

Auteur : think tank européen "Pour la Solidarité", février 2012

Pour consulter l'étude : [Pour la solidarité](#)



L'accès aux financements européens est un enjeu primordial pour le développement de l'économie sociale et solidaire, et ce encore plus dans un contexte marqué par des restrictions budgétaires de l'État et des régions.

Cette note d'analyse du think tank "Pour la Solidarité" retrace les grandes lignes de la politique de cohésion et du Fonds social européen (FSE), fonds vital pour l'économie sociale avec laquelle il partage des objectifs d'inclusion sociale et un caractère innovant.

L'étude répertorie et décortique les changements et les opportunités que le FSE pourrait offrir pour sa nouvelle programmation budgétaire 2014-2020.



www.unipso.be
unipso@unipso.be

Siège social

Square Arthur Masson, 1 – bte 7
5000 Namur

Bureau bruxellois

Rue du Congrès, 37-41 – bte 3
1000 Bruxelles

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