

Question pratique:

Grippe A/H1N1

p. 11

Reportage:

*La FIH, un acteur majeur
des soins hospitaliers en
Wallonie*

p. 17

Reportage:

*Rentrée énergétique
dans différents secteurs
à profit social*

p. 9

Zoom sur:

*Déclarations de politique régionale et communautaire
2009-2014 et Plan Marshall 2.vert : La place du secteur
à profit social*

p. 1 →



*La DéPèère
DéPeCée !*

SOMMAIRE

Zoom sur: DPR/DPC et Plan Marshall 2.vert	p. 1
Le Point sur les Projets spécifiques	p. 4
Les Brèves: l'Essentiel de l'Actualité	p. 5
La Vigie Energie	p. 8
Reportage: Rentrée énergétique	p. 9
Grippe A/H1N1	p. 11
Du Côté des Secteurs	p. 14
UNIPSO	p. 15
CESRW	p. 16
Moniteur belge	p. 16
Agenda	p. 17
Reportage: La FIH	p. 17
Conseil Energie	p. 18

EDITORIAL

Rentrée en force! En effet, le PEP's reprend du service pour encore mieux vous informer. Notre nouvelle une formule a déjà séduit nos lecteurs habitués au défunt MNM et vous enchantera très certainement.

Que dire de l'actualité? Après un été riche en nouveautés –nouvelles assemblées, nouveaux ministres, nouveaux cabinets– voici venu le temps des marathons budgétaires, des rencontres tous azimuts. En particulier, l'heure est venue pour les gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française de mettre effectivement en route leurs projets pour les cinq années à venir. L'UNIPSO reste bien entendu sur la brèche afin de relayer, au plus vite, l'info qui vous concerne. A tous, bonne lecture !

L'équipe de l'UNIPSO

Déclarations de politique régionale et communautaire 2009-2014
et Plan Marshall 2.vert: la place du secteur à profit social

Mi juillet 2009, les partenaires de l'Olivier ont présenté leur programme pour la législature 2009-2014. Ces déclarations de politique régionale (DPR) et communautaire (DPC) constituent un catalogue volumineux de mesures et d'engagements des Gouvernements pour les 5 années à venir. A la clé également, un nouveau Plan Marshall intitulé "2.vert" (adopté en 1^{ère} lecture par le Gouvernement wallon le 17 septembre 2009). Nous exposons ici les principales mesures de ces trois documents.

En fichier séparé vous pourrez consulter le tableau comparatif DPR/DPC (mesures intersectorielles et sectorielles)–Plan Marshall 2.vert–Mémoire UNIPSO.



Remarques générales

L'UNIPSO estime qu'il y a lieu d'accorder une attention particulière à la mise en œuvre de l'ensemble des politiques développées dans les DPR/DPC et souhaite que les Gouvernements ne se limitent pas aux seuls engagements prioritaires inscrits dans le nouveau Plan Marshall 2.vert.

Elle estime également qu'il existe actuellement beaucoup d'inconnues concernant les aspects budgétaires des DPR/DPC et du nouveau Plan Marshall 2.vert (1,6 milliard €), ce qui engendre de grandes incertitudes quant aux engagements des Gouvernements.

Dynamisme associatif

Directive "services"

La DPR réaffirme le principe selon lequel la Directive européenne "services" ne s'applique pas au secteur non marchand. Le secteur non marchand sera attentif à ce que la transposition de la Directive n'engendre pas de dérégulation de l'activité des associations.

→ Commentaire: cette position du Gouvernement doit être rappelée et appliquée lors des actuels travaux de transposition de la directive (ex.: screening) qui doivent être réalisés au plus tard pour fin 2009.

Charte associative

La DPC souligne la nécessité d'appliquer les principes de la Charte associative (notamment légalité et égalité dans les procédures d'octroi des subventions et des agréments, critères objectifs d'évaluation et de contrôle, distinction entre fonction d'accompagnement. Le processus entamé en 2005 se poursuivra dans le but de donner à la Charte une valeur légale et opérationnelle (adoption d'un accord de coopération et d'un décret d'assentiment, encouragement de la transposition de la Charte par les pouvoirs locaux,...).

Secteur non marchand

La DPC prévoit la conclusion d'un nouvel accord-cadre non marchand en insistant sur le principe de concertation tripartite. Le Gouvernement souhaite mettre l'accent, notamment, sur les thèmes suivants: mobilité intersectorielle, formation continuée, aménagements de fin de carrière, préfinancement des activités non marchandes, simplification administrative, stabilisation de l'emploi subventionné et coordination en matière d'aide à l'emploi.

Volontariat

Enfin, il est inscrit dans la DPC que le Gouvernement s'engage à soutenir et valoriser le volontariat (soutien administratif, formation des cadres volontaires,...).

Emploi

Généralités sur les mécanismes d'aides à l'emploi

Le Gouvernement wallon annonce son intention de ne pas "remettre en cause les emplois et les politiques structurelles financés par les mécanismes de mise à l'emploi".

APE

Le Gouvernement wallon souhaite procéder à une évaluation du dispositif APE, en identifiant les problèmes rencontrés par les employeurs dans sa gestion (cette volonté est reprise dans le **Plan Marshall 2.vert (Axe 1.2)**). Il souhaite également un renforcement des liens entre le dispositif APE et la politique de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi. Enfin, le Gouvernement entend assurer la correspondance entre l'aide et les besoins réels des secteurs et des employeurs.

- ➔ Commentaire: l'UNIPSO se réjouit de voir inscrit dans la DPR et la DPC le principe d'une meilleure articulation entre la politique de l'emploi et la politique sectorielle. Elle regrette cependant qu'à ce stade cet engagement reste vague. Elle s'inquiète également de la volonté exprimée de rapprocher le dispositif APE de la politique de l'emploi. Elle veillera à ce que ce dispositif ne soit pas orienté en priorité vers les demandeurs d'emploi les plus fragilisés.



PTP

Le PTP sera poursuivi et l'accompagnement sera renforcé à un double niveau: la formation et la transition vers l'emploi durable.

Emplois APE/PTP dans le cadre des "Plans Marshall"

Il ressort des trois déclarations que les APE et les PTP octroyés par le Plan Marshall sous la législature précédente seront prolongés. De plus, un nouveau plan de création d'emplois APE et/ou PTP sera initié, notamment dans le secteur de l'aide à domicile et de l'aide aux "personnes vulnérables", de aide aux personnes handicapées et pour l'accueil des enfants de 0-3 ans et de 3-12 ans (extrascolaire). Le Gouvernement pourra aussi accorder des postes APE et PTP à des secteurs relevant de l'intégration sociale et de l'aide à la jeunesse.

- ➔ Commentaires: la prolongation des postes APE et PTP du Plan Marshall est une bonne chose même

si l'on peut regretter que cette prolongation s'opère pour une durée déterminée.

Par ailleurs, l'UNIPSO souhaite voir renforcer, en priorité, les politiques sectorielles existantes afin d'éviter un morcellement des moyens disponibles dans des politiques pilotes.

Formation

Incitants financiers

Le Gouvernement wallon évaluera le décret relatif aux incitants financiers à la formation (chèques-formation et crédit-adaptation) en vue de corriger les éventuels effets d'aubaine et, le cas échéant, pour les chèques-formations, les adaptera et les renforcera.

- ➔ Commentaires: il n'est pas prévu que les incitants financiers à la formation soient étendus au secteur à profit social. L'UNIPSO portera cette revendication au moment de la révision de ces dispositifs.
- ➔ L'octroi de chèques-formation pour les ETA est cité dans la DPR, mais rien n'apparaît dans le Plan Marshall 2.vert. On ne peut que le regretter.

Obligations de formation

Le Gouvernement wallon veillera à participer avec le Gouvernement fédéral à une stratégie globale visant à obtenir un investissement plus important des secteurs professionnels dans la formation continue en vue d'atteindre les 1.9% de la masse salariale. Il relancera les travaux menés au fédéral concernant l'évaluation des efforts de formation. Enfin, il garantira la qualité de l'offre de services dans le non-marchand en veillant à la qualification des travailleurs, notamment par leur formation continue avec l'appui des fonds sectoriels.

- ➔ Commentaire: le Gouvernement prévoit un renforcement des obligations sans qu'un budget ne soit prévu à cet effet. On peut souligner la reprise des travaux concernant les indicateurs des efforts de formation. L'UNIPSO insiste sur la prise en compte des formations informelles.

Pôle formation

La structuration par bassin de vie sera étendue aux secteurs de la formation professionnelle et des fonds sectoriels par la création de "pôles de formation". Ceci se retrouve dans le **projet du Plan Marshall 2.vert (axe**

1.1). Ces pôles rassembleront des représentants de: l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de promotion sociale, de l'enseignement supérieur organisant des "baccalauréats professionnalisants", les opérateurs de formation, les fonds sectoriels des entreprises et les partenaires sociaux.

➔ Commentaire: L'UNIPSO souhaite être impliqué dans la mise en place de ces "pôles de formation".



Conventions sectorielles et offre de formation qualifiante

L'offre de formation qualifiante et pré-qualifiante sera renforcée (augmentation des places, diversité des filières, modernité des méthodes pédagogiques) et ciblée sur les métiers en pénurie actuelle ou potentielle. Cette offre s'articulera autour des opérateurs publics (FOREM, IFAPME, Enseignement de Promotion sociale), privés (ASBL de formation, centres de compétences) et sectoriels. Il conviendra de revoir les conventions sectorielles actuelles afin d'y impliquer davantage les entreprises et leur donner un caractère plus opérationnel. Le **Plan Marshall 2.vert** prévoit d'impliquer davantage les secteurs professionnels et formaliser leurs engagements de manière plus opérationnelle. Différentes actions sont citées et pourraient être intégrées dans la convention sectorielle: participation aux travaux de la SFMQ, former les travailleurs aux secteurs,...

➔ Commentaires: la convention sectorielle sera très probablement renégociée. Or, celle-ci a été révisée en 2006 et peu d'actions concrètes ont été réalisées. Une nouvelle révision risque d'entraîner à nouveau des lenteurs dans sa mise en œuvre.

➔ Si la formation des travailleurs passe par la convention sectorielle, il conviendra de bien suivre les négociations et de prendre part à sa gestion.

➔ Enfin, il conviendra de rester attentifs à la mise en place du Service Francophone des Métiers et

Qualifications afin d'être repris dans la Chambre des Métiers.

Réorganisation du FOREM

Le Gouvernement poursuivra, via le décret organique du FOREM, une réforme de fond au niveau de ses organes de gestion afin de redessiner un modèle plus équilibré dans la répartition des responsabilités et des compétences. Le rôle des partenaires sociaux dans la gestion du FOREM ainsi que les structures et les modalités de gouvernance seront définis en concertation avec eux dans un souci de clarification des fonctions de stratégie, de management, de gestion journalière. Les aides financières à la formation et à l'emploi (APE, PTP, crédit-adaptation, chèque-formation,...) feront l'objet d'une gestion séparée et d'une comptabilité distincte au sein du FOREM.

➔ Commentaire: la réforme du FOREM pourrait être l'occasion de demander un mandat au Comité de gestion.

Multiplier les lieux de stages

Le Gouvernement veut mobiliser les partenaires sociaux pour ouvrir un nombre croissant de places de stage en entreprise, dans les secteurs publics, dans le secteur non-marchand. Ceci se retrouve dans le **Plan Marshall 2.vert. (axe 1.1)**. Il entend également systématiser certaines procédures assurant une bonne qualité de stage (labellisation du tutorat, carnet de stages, label d'entreprise formatrice,...).

➔ Commentaires: la question de la prise en charge du coût des examens médicaux n'est pas réglée.

➔ Les employeurs auront-ils la capacité d'accueillir plus de stagiaires?

Energie-Infrastructures

Le Gouvernement mettra en œuvre le plus rapidement possible les mesures de l'actuelle directive sur la performance énergétique des bâtiments (PEB) non encore transposées, à savoir la certification des bâtiments et l'affichage des performances des bâtiments publics. En parallèle, le Gouvernement anticipera la révision en cours de la directive européenne. Afin de montrer l'exemple, la Région wallonne appliquera dès 2012 ces normes pour tous les bâtiments publics ainsi que pour l'octroi de subventions, de dotations ou de toute autre forme

d'aides en investissements immobiliers que la Région consent à d'autres organismes publics ou assimilés.

Pour les institutions, les entreprises et le secteur non-marchand, les mécanismes de tiers-investisseur seront encouragés en vue de les rendre plus attractifs.

Par ailleurs, le Gouvernement s'engage à :

- accroître la communication relative aux aides et mesures d'efficacité énergétique
- réaliser une évaluation globale de toutes les aides disponibles en Région wallonne en matière d'énergie
- poursuivre et amplifier les moyens pour le programme UREBA pour les investissements économiseurs d'énergie les plus performants dans les bâtiments des administrations locales, les

écoles, les crèches, et les locaux du monde associatif.

- ➔ Commentaires: aucune des dispositions de la DPR concernant l'énergie ne se retrouve dans le Plan Marshall 2.vert. En ce qui concerne les infrastructures, l'axe 5 du Plan prévoit une augmentation des investissements dans les infrastructures d'accueil (crèches et maisons de repos).
- ➔ La complexité administrative pour l'obtention d'aides et de primes est un réel frein. La simplification administrative des procédures d'octroi de ces aides est indispensable, et particulièrement concernant le subside UREBA.
- ➔ Il faudrait doter le secteur à profit social d'un réel soutien à l'investissement.

Le Point sur les Projets spécifiques

GO for IV: nouveau démarrage

Le projet de formation GO for "Gestion d'une entreprise à valeurs sociales" que pilote l'UNISPO vient de redémarrer. Dans la foulée des trois sessions pilotes en cours depuis septembre 2008, financées par le FIFR, une quatrième session soutenue à présent par la Région wallonne, vient de démarrer à Namur. Cette fois encore, le nombre de candidatures a excédé le nombre de places disponibles, 24 personnes ont ainsi pu être sélectionnées pour participer à cette formation.

Pour rappel, ce projet vise à la mise en place d'une formation complète pour les gestionnaires des entreprises du secteur du profit social, 6 unités de formation en constituent le programme:

- Unité 1 "socle commun" sur le contexte général du secteur à profit social
- Unité 2 "contexte organisationnel"
- Unité 3 "Relations collectives et individuelles de travail"
- Unité 4 "GRH management"
- Unité 5 "Communication"
- Unité 6 "Gestion administrative et financière"

Le projet GO énergie continuera en 2010

Le 6 octobre dernier, l'UNIPSO rencontrait le cabinet du Ministre Jean-Marc Nollet en charge de l'énergie. Durant cette entrevue, le secrétaire général et le conseiller en énergie de l'UNIPSO ont pu exposer le dossier de demande de pérennisation introduit le 17 août 2009. Sur ce point, l'UNIPSO y développait, entre autres, des nombreux arguments en faveur d'un soutien au projet GO énergie durant toute cette législature. Bonne nouvelle, il ressort de cette réunion que le projet sera subsidié dans un premier temps pendant l'année 2010, les raisons d'un engagement à court terme étant que le contexte budgétaire actuel est difficile et le fait que le Ministre Nollet tient à faire une évaluation de tous les dossiers soutenus en 2010.

L'info plus proche de vous

**Une suggestion ? Une demande particulière ?
Contactez-nous !**

Par mail: peps@unipso.be
Par téléphone: 02/367.23.96
Par fax: 02/367.23.99

L'Essentiel de l'Actualité

Cadastre de l'emploi en Communauté française

Le cadastre de l'emploi vise les secteurs subventionnés par la Communauté française dans les domaines du socioculturel, de l'aide à la jeunesse et de l'accueil de l'enfance. La réalisation de ce cadastre poursuit un double objectif: rassembler des données pour permettre un pilotage des secteurs par le Gouvernement et constituer un outil central de vérification des subventions à l'emploi afin d'accélérer la liquidation et de simplifier leur administration (base légale: Décret du 19 octobre 2007 et l'Arrêté du 26 mars 2009).



La mise en œuvre du cadastre passe actuellement par une phase de développement. Celle-ci sera suivie par une période test durant le 4^{ème} trimestre 2010 ainsi qu'une phase d'évaluation. Le système devrait être totalement opérationnel pour la mi-2011. A partir de ce moment, il remplacera de manière permanente les différentes bases de données relatives à l'emploi utilisées jusqu'à présent.

Déclaration des dispenses de versement du précompte professionnel

Afin de tenir compte des dernières modifications législatives contenues dans le plan de relance économique, un arrêté royal a été publié au Moniteur belge du 7 août 2009 modifiant quelques règles concernant la dispense de versement du précompte professionnel.

En ce qui concerne les employeurs du secteur non marchand (hormis les ETA), la loi prévoit qu'une partie de cette dispense ($\frac{3}{4}$ en 2009, soit 0,5% – $\frac{3}{4}$ en 2010, soit 0,75%) sera reversée par les receveurs des

contributions, à l'intervention de l'ONSS, aux Fonds Maribel Social de ce secteur.

Afin d'appliquer cette disposition particulière, une troisième déclaration du précompte sera rédigée. Cette procédure permettra de faire clairement la différence entre le précompte professionnel dû (1^{ère} déclaration), le précompte professionnel dispensé de versement (2^{ème} déclaration) et le précompte professionnel dispensé mais à verser pour alimenter les Fonds Maribel social (3^{ème} déclaration). Cette troisième déclaration doit, depuis le 1^{er} juin 2009, contenir les mentions spécifiques suivantes:

- dans le cadre "nature des revenus": le code 47;
- dans le cadre "revenus imposables": la partie de la dispense de versement du précompte professionnel exclusivement relative aux travailleurs du secteur privé non-marchand;
- dans le cadre "précompte professionnel dû": un montant positif égal à $\frac{3}{4}$ de la dispense de versement du précompte professionnel. A partir du 1^{er} janvier 2010, ce montant doit être égal à $\frac{3}{4}$ de la dispense de versement du précompte.

En outre, les employeurs doivent tenir à la disposition de l'administration une liste nominative contenant pour chaque travailleur:

- l'identité complète;
- le numéro national;
- le montant total des rémunérations brutes avant la retenue des cotisations personnelles de sécurité sociale, lorsque ces rémunérations ou une partie de celles-ci sont assujetties à la sécurité sociale;
- le montant total des rémunérations brutes imposables telles qu'elles sont prises en considération pour le calcul du précompte professionnel lorsque ces rémunérations ne sont pas assujetties à la sécurité sociale.

Le cas échéant, ces redevables doivent scinder la liste nominative en une liste comprenant les travailleurs ressortissant aux commissions paritaires pouvant bénéficier du Maribel social et une liste comprenant les autres travailleurs.

Source: [Arrêté royal du 31 juillet 2009 modifiant, en matière de dispense de versement du précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B., 7 août 2009.](#)

Inflation négative: conséquences pour le secteur à profit social

Le 29 septembre 2009, le Bureau du Plan a publié les indices des prix à la consommation et à la santé pour le mois de septembre. On constate que l'inflation reste négative pour le cinquième mois consécutif. L'indice lissé (moyenne arithmétique des indices santé des 4 derniers mois), qui est l'indice sur lequel sont notamment liés les salaires, s'élève aujourd'hui à 110,53 points contre 110,65 points en août.

La loi (secteur public) et les CCT sectorielles (secteur privé) prévoient en général l'application d'une indexation positive ou négative qui implique une augmentation ou une diminution (2%) des salaires chaque fois que l'un des indices-pivots est atteint ou est ramené à l'un d'eux. Si l'inflation négative persiste le mois prochain, l'indice lissé pourrait être ramené à l'indice pivot de 110,51. Cela aurait pour conséquence une indexation négative. Les employeurs pourraient donc procéder à la diminution des salaires. Il est à noter également que certaines subventions publiques suivent ce principe de l'indexation. Dès lors, il se pourrait que les pouvoirs publics diminuent le montant de celles-ci. La prochaine publication des indices est prévue pour la fin octobre 2009. A suivre....

Gouvernance dans les organisations à profit social: grande consultation

Depuis plus d'un an, la Fondation Roi Baudouin a entamé un projet visant à mettre en place des outils et bonnes pratiques en matière de gouvernance pour les organisations à profit social. Ce projet est mené en collaboration avec un Comité de pilotage composé de représentants du secteur, dont l'UNIPSO.



Après une première phase de travaux qui consistait à déterminer les objectifs et les grands principes que recouvraient le concept de gouvernance (sur base notamment des conclusions issues des ateliers organisés en avril dernier), la Fondation Roi Baudouin a élaboré un projet de recommandations et de bonnes pratiques à destination des organisations à profit social. Au cours du mois d'octobre 2009, une grande

consultation est organisée afin de recueillir les réactions sur le projet et mesurer ainsi l'adéquation entre l'exercice effectué et les attentes des acteurs du secteur et de compléter le texte ainsi élaboré. Nous vous invitons vivement à participer à cette consultation via le lien suivant: [Dites-nous ce que vous pensez des huit bonnes pratiques de gestion proposées par notre groupe de pilotage | KBS-FRB](#)

Simplification des plans d'embauche et renforcement des allocations de chômage: négociations clôturées au CNT

Le Conseil du CNT a émis, au cours de sa séance plénière du 7 octobre 2009, l'avis n° 1705 dans lequel il formule une proposition de simplification des plans d'embauche qui supprime un certain nombre de réductions groupes-cibles. Les budgets ainsi libérés sont affectés à un renforcement de la réduction structurelle de cotisations, et à un renforcement de l'activation des allocations de chômage.



Cette proposition consacre l'accord conclu à ce sujet dans le cadre de l'accord interprofessionnel (AIP) en faveur de la catégorie 1 (secteur marchand + aide à domicile). Il établit par ailleurs des propositions à l'égard de la catégorie 2 (secteur dit "Maribel social", soit le secteur à profit social hormis les secteurs ressortissant aux catégories 1 et 3) et des entreprises de travail adapté (catégorie 3). Il formule des propositions concernant le renforcement de l'activation des allocations de chômage. Si cette proposition est suivie par le gouvernement, une phase transitoire devrait en principe débuter dès le 1^{er} janvier 2010.

Vous trouverez sur le site du CNT (www.cnt.be) l'avis dont question ainsi qu'un [résumé de cet avis](#) (rubrique news – communiqués de presse).

Statistiques: un nouveau projet à l'UNISOC

Soucieuse d'améliorer l'image du secteur à profit social et de démontrer sa plus-value sociale et économique, l'UNISOC a décidé de lancer un nouveau projet. Il s'agit essentiellement de récolter et de traiter un maximum de données quantitatives, sur base d'un cadre référentiel commun, afin d'assurer une meilleure connaissance du secteur et de renforcer la représentativité du secteur en tant que partenaire social. Afin de créer des partenariats dans le cadre de ce projet, mais aussi d'améliorer la production de statistiques sur le secteur à profit social, l'UNISOC et les fédérations sœurs ont déjà rencontré des délégations de l'ONSS, de la Banque Nationale et du Bureau du Plan.



Sur base de ces rencontres, un document synthétique reprenant l'ensemble des données demandées est actuellement en cour de réalisation. Après validation par le conseil d'administration de l'UNISOC, il sera transmis aux institutions compétentes. Pour le traitement des données, il a été décidé de faire appel soit à des sous-traitants, soit aux ressources internes aux 4 ASBL.

Renouvellement des postes APE et PTP du Plan Marshall

Le renouvellement des décisions APE octroyées sur base du Plan Marshall est en cours. D'après le cabinet du Ministre de l'Emploi, Monsieur Antoine, la plupart des demandes ont déjà été introduites. L'objectif est que les décisions soient envoyées aux employeurs durant le mois de novembre. A noter que seuls les postes occupés seront reconduits. En pratique, les nouvelles décisions débutent lorsque les anciennes se terminent. La subvention APE sera donc, le cas échéant, versée rétroactivement. Les nouvelles décisions auront également une durée déterminée (minimum 3 mois et maximum 3 ans). Pour ceux qui n'auraient pas encore introduit de demande de

renouvellement, il n'est pas trop tard mais il est grand temps!

Pour toute information plus spécifique concernant les mesures s'appliquant à votre secteur, n'hésitez pas à nous contacter.

Troisième vague de mesures pour l'emploi: des mesures spécifiques aux secteurs à profit social.

Lors du conclave budgétaire, une série de mesures pour l'emploi ont été décidées par le Gouvernement. Au total, plus de 300 millions d'euros seraient ainsi dégagés pour prendre des mesures complémentaires en matière d'emploi, favoriser la relance et préparer la sortie de crise. Le secteur à profit social n'a pas été oublié dans ces mesures. Plusieurs dispositions spécifiques sont en effet prévues afin de promouvoir la création d'emploi dans le secteur.

Dans le secteur privé, ce sont près de 23,3 millions d'euros en 2010 et 46,6 millions d'euros en 2011 qui seraient ainsi dégagés afin de rehausser progressivement la réduction de cotisation patronale "Maribel social" applicable dans le secteur non-marchand (hors secteurs des aides et soins à domicile et entreprises de travail adaptés), actuellement fixée à 365 €/trimestre/travailleur. Elle passerait ainsi à 374 € en 2010 et 378 € en 2011 (chiffres corrigés par rapport au communiqué de presse). Ce rehaussement devrait, selon le communiqué de la Ministre, permettre la création approximative de quelques 2.200 emplois supplémentaires.

Dans le secteur public, un relèvement de la dotation Maribel Social du fonds ONSS-APL d'un total de 38,5 millions d'euros, répartis de manière égale sur les années 2010 et 2011, devrait permettre, toujours selon le Gouvernement, la création, sur 2 ans, de quelques 2000 emplois auprès des employeurs du secteur non marchand public.

A côté de ces mesures spécifiques au non-marchand, d'autres mesures ont été prévues aux fins de reconduire les mesures anti-crise, de développer un plan d'embauche pour les jeunes et les chômeurs âgés, de diminuer le coût du travail et de développer un plan de soutien à la formation.

Vous trouverez tous les détails de ces mesures sur [le site web de la ministre de l'Emploi](#).

Brève présentation des Budgets 2010

Le déficit budgétaire est conséquent, si bien que de nombreux efforts doivent être réalisés au fédéral comme dans les entités fédérées. Au fédéral, un accord a été conclu sur la diminution des dépenses primaires et sur la réalisation d'économie dans la fonction publique tandis que de nouvelles recettes sont prévues: taxation des banques, rente du nucléaire, accises sur le diesel, lutte contre la fraude fiscale et sociale, réduction du coût des intérêts notionnels, réaffectation de la marge budgétaire des soins de santé,...

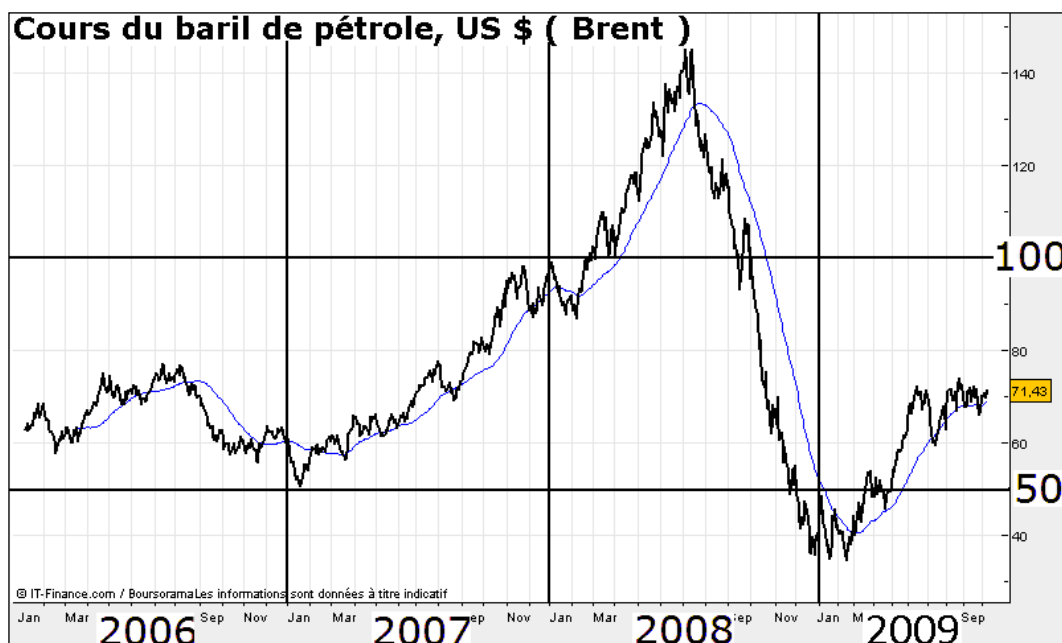
En Région wallonne et en Communauté française, les Gouvernements ont privilégié une logique de baisse des dépenses à une dynamique d'augmentation des recettes. Néanmoins, le financement du plan Marshall

est préservé. Les 586 millions d'économies pour 2010 seront notamment obtenus par la renonciation à des politiques nouvelles, l'étalement de certains financements prévus (enseignement et universités), la stabilisation des dotations et des subsides au niveau actuel (culture et santé), la réduction des coûts des cabinets ministériels et des parlements,...

Au niveau des rares nouvelles politiques, l'UNIPSO souligne la mise en œuvre de la 3^{ème} phase du plan Cigogne (création de 2.000 places dans l'accueil de la petite enfance), le soutien aux familles des personnes lourdement handicapées (600.000 euros pour ouvrir de nouvelles places d'accueil), la revalorisation salariale des infirmières, l'augmentation du "Maribel social" dans le secteur non marchand public et privé.

La Vigie Energie

Vos carburants coûtent-ils moins cher aujourd'hui? La réponse est oui et non, les carburants sont moins chers qu'il y a un an à la même date (le 12 octobre) mais cela est dû au fait que les prix des produits pétroliers étaient particulièrement élevés en 2008 à la suite de l'envolée du cours du baril. Aujourd'hui, si l'on regarde les tarifs actuels par rapport aux moyennes de l'année 2006, on constate, en général, une augmentation, excepté pour ce qui est du LPG.



Cours et tarifs	Le 12/10/2009	sur 1 an	Par rapport à la moyenne de 2006
€/€	1,48	+ 9 %	
Baril de pétrole (\$)	73,55	- 10 %	+ 12,9 %
Mazout < 2000L (€/L)	0,53	- 31,5 %	+ 4,6 %
Mazout > 2000L (€/L)	0,51	- 32,8 %	+ 2,9 %
Diesel (€/L)	1,02	- 17,9 %	+ 18,1 %
Essence 95 (€/L)	1,32	- 5,6 %	+ 23,3 %
Essence 98 (€/L)	1,34	- 5,2 %	+ 23,8 %
LPG (€/L)	0,48	- 19,8 %	- 3,2 %

Sources: <http://www.boursorama.com/> et <http://economie.fgov.be>

Rentrée énergétique dans différents secteurs à profit social

Voici un aperçu des événements "énergie" de la rentrée organisés en collaboration avec l'UNIPSO.

Premièrement, plein cap sur la "Maison de Providence" à Tournai. Cette entreprise comprend une maison de repos de 19 places, une maison de repos et de soins de 51 places et une résidence service de 28 places. Avec le soutien du directeur de l'établissement, une équipe de sensibilisation, qui se nomme "Les Survoltés", a été créée au mois de mars 2009.



Accueil à la Maison de Providence

Cette équipe, est composée de membres du personnel soignant et du responsable énergie de l'ACIS-Group. Aussi, dans le cadre du projet GO énergie, le conseiller en énergie de l'UNIPSO participe aux réunions de l'équipe pour apporter des connaissances techniques supplémentaires et contribuer ainsi au développement de la sensibilisation énergétique au sein de la Maison de Providence. Le 15 septembre dernier, une pièce de théâtre a été jouée devant les résidents, leurs familles et le personnel.



Les artistes devant leur public

Un peu à la manière du théâtre action, 3 membres des Survoltés ont joué une pièce en 3 actes sur l'énergie. Les personnages y interprétaient à l'extrême des situations absurdes d'économie d'énergie comme: prendre des douches froides, ne pas allumer le chauffage quand il fait froid, brûler les meubles pour se

chauffer, faire pédaler son fils pour avoir de l'électricité, etc.



Un public attentif et enthousiaste

Entre chaque acte et à la fin de la pièce, le conseiller en énergie de l'UNIPSO revenait sur ce qui avait été joué et engageait un échange animé avec la salle.



Le conseiller en énergie commente les scénettes

Ensuite, deux matinées ont eu lieu dans le secteur des Entreprises de Travail Adaptés (ETA). Ces deux événements ont été organisés en collaboration entre l'UNIPSO et l'EWETA (Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté). L'ordre du jour était le même, la volonté était de toucher un maximum d'ETA membres de l'EWETA et se rendre dans des provinces différentes. La première partie de la matinée était consacrée à des présentations (contexte énergétique, conseils, audit énergétique, sensibilisation, aides-primes et temps de retour). La seconde partie de la matinée était consacrée à une visite sur site avec un auditeur énergétique agréé et se clôturait par un "question-réponse" enrichissant d'une demi-heure.



Présentations sur la thématique énergie à Grâce-Hollogne

Le 11 septembre 2009, c'est l'ETA "les Atelier du Monceau" à Grâce-Hollogne qui accueillait l'événement. Ce jour là, 5 ETA étaient représentées.



Visite sur site – Atelier du Monceau – Les broyeurs à bois



Visite sur site – Atelier du Monceau – Les chaudières bois

Le 21 septembre 2009, 5 autres ETA participèrent, cette fois-ci au Village n°1 Reine Fabiola à Ophain.



Présentations sur la thématique énergie à Ophain



Visite sur site – Village N°1 Reine Fabiola

Enfin, la dernière matinée en date a été organisée pour et en collaboration avec le GASMAES (Groupement Autonome de Services et de Maison d'Action Educative et Sociale). La fédération, membre de l'UNIPSO, a fait appel au conseiller en énergie pour que la deuxième partie de leur Assemblée générale soit consacrée à l'énergie. C'est ce qui a été fait le 1^{er} octobre à Namur devant 35 personnes.



Plusieurs présentations ont été faites par le conseiller en énergie (sensibilisation, aides et primes, conseils, temps de retour, etc.) et un auditeur était également présent pour présenter l'audit énergétique. Cette assemblée fut aussi l'occasion de prolonger la consultation des membres du GASMAES, celle-ci avait été lancée au mois de mai en vue d'organiser des événements similaires à ceux effectués en collaboration avec l'EWETA (matinée énergie avec présentation et visite sur site). Le conseiller en énergie de l'UNIPSO y consacrera une partie de son travail et deux matinées seront organisées prochainement: l'une dans le secteur de la petite enfance et l'autre dans le secteur AWIPH. Affaire à suivre....

Un grand merci aux personnes qui ont collaboré à l'élaboration et à la réussite de ces événements.

Grippe A/H1N1: les mesures à prendre au sein des entreprises

En cas d'urgence d'une pandémie de grippe A/H1N1, de nombreuses entreprises risquent d'être confrontées à des difficultés pour assurer la continuité de leurs activités, en raison principalement d'un taux d'absentéisme élevé du personnel.

Afin de réduire autant que possible l'impact socio-économique de la pandémie, une structure spécifique suit de près la menace de ce nouveau virus sous la direction du Commissariat interministériel Influenza. Le site www.influenza.be contient un large éventail d'informations et de documentations sur le virus de la grippe et sur les mesures à prendre pour atténuer les effets la pandémie. Nous reprenons ci-dessous les informations les plus pertinentes en la matière. Nous vous renvoyons au site mentionné ci-dessus pour toute information complémentaire.



Mesures d'hygiène

Pour limiter les risques de propagation du virus, des mesures simples peuvent être prises, tant dans le cadre professionnel que privé. Il est ainsi recommandé **d'éviter tout contact avec une personne malade**, de **se laver régulièrement les mains au savon** (les nettoyants pour les mains à base d'alcool sont aussi efficaces), de **se couvrir la bouche et le nez avec un mouchoir en papier** lorsque l'on éternue et de **se débarrasser de son mouchoir dès la première utilisation**. En cas de maladie, il est conseillé de **s'isoler**, et ce afin d'éviter une contamination de l'entourage (professionnel et familial).

Des affiches reprenant ces mesures élémentaires d'hygiène destinées à prévenir l'épidémie de grippe dans votre cadre de travail sont mises gratuitement à votre disposition sur le site www.influenza.be ([rubrique publications](#)).

Mesures spécifiques à prendre dans les entreprises

1. Elaboration d'un Business Continuity Planning

Au-delà des mesures d'hygiène de circonstance et compte tenu du risque d'absentéisme exceptionnel que la grippe A/H1N1 pourrait entraîner, les autorités belges conseillent de réaliser un [plan de continuité d'activité](#) (PCA ou BCP - Business Continuity Planning) et mettent une **check-list à disposition des entreprises** sur le site www.influenza.be.

Le but de l'élaboration d'un PCA/BCP est d'identifier les éléments essentiels à prendre en considération afin de préparer l'entreprise à faire face à l'émergence d'une pandémie de grippe. Le contenu de ce plan d'action est évidemment général. Il doit être adapté en fonction de la réalité et de la taille de chaque entreprise.

2. Questions et réponses

Nous vous proposons ci-dessous une série de questions-réponses relatives à la gestion d'une entreprise en cas de grippe. Pour plus d'infos: http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=24382 ou www.influenza.be ([FAQ entreprises](#)).

- Quelle est la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de ses travailleurs?

L'ensemble des obligations incombant à l'employeur en matière de sécurité et bien-être vise surtout la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs lors de l'accomplissement du travail. **Le risque d'être contaminé par la grippe A/H1N1 n'étant pas un risque spécifiquement lié à l'exercice de la fonction, les mesures d'hygiène à prendre par l'employeur sont les mêmes que celles qui doivent être prises par la population en général.**

Toutefois, lorsque le risque de contamination du travailleur ou de ses collègues augmente en raison de la nature du travail (par exemple, les travailleurs qui ont des contacts fréquents avec les clients, les travailleurs du secteur hospitalier, etc...), la réglementation du bien-être prévoit que l'employeur doit adopter des mesures préventives appropriées pour limiter ce risque. Pour l'évaluation du risque et la prise des mesures préventives, l'employeur est assisté par le conseiller en prévention - médecin du travail de son service de prévention interne ou du service de prévention externe auquel il est affilié.

Dans le cadre d'une pandémie de grippe, l'employeur ne peut, en tout cas, être rendu responsable de la propagation du virus dans son entreprise, sauf s'il n'a pas pris de mesures de prévention spécifiques dans les secteurs à risques particuliers. Dans ce dernier cas, le travailleur supporte la charge de la preuve. Il lui sera très difficile de prouver que l'infection est effectivement causée par le fait que l'employeur a pris des mesures préventives insuffisantes.

- L'entreprise qui, confrontée à une absence importante de son personnel pour cause de maladie, n'est pas en mesure de maintenir son activité peut-elle mettre son personnel en chômage temporaire ou suspendre son activité en invoquant la force majeure?

Un employeur peut décider de fermer temporairement son entreprise si la poursuite normale de l'activité est rendue impossible par le trop grand nombre de travailleurs grippés. Toutefois, l'employeur qui dispense ses travailleurs de prestations est tenu de maintenir leur rémunération. Il ne pourra en effet pas recourir au chômage économique ou technique des ouvriers qui doit avoir une cause spécifique et externe (par exemple, un manque de commandes ou un retard d'approvisionnement de l'entreprise, un incendie ou une panne inattendue des équipements). De même, l'employeur ne pourra invoquer la "force majeure" pour suspendre l'exécution des contrats de travail. Un nombre anormalement élevé de travailleurs absents pour cause de maladie ne peut être considéré comme un "événement imprévisible" qui rend impossible l'exécution du contrat de travail.

- Pour l'entreprise confrontée à un grand nombre de malades, existe-t-il une forme de réquisition des travailleurs qui, n'étant pas eux-mêmes malades, sont absents pour prendre soin de leur famille ou pour d'autres raisons?

La loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix autorise des réquisitions uniquement en cas de conflits collectifs (grève et lock out). Il n'est donc **pas possible pour une entreprise confrontée à des travailleurs malades de "réquisitionner" d'autres travailleurs qui sont absents légitimement, sauf avec l'accord de ceux-ci.**

La seule exception concerne, dans le cadre du crédit-temps, le rappel des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de travail de 1/3 temps et le rappel de ceux de plus de 50 ans qui ont réduit leurs prestations de 1/2 temps. Pour répondre à des problèmes ponctuels d'organisation, l'employeur peut en effet retirer ou modifier l'exercice de leur droit à la condition que les motifs du rappel (dans ce cas-ci la grippe) et la durée de ce rappel soient déterminés par le conseil d'entreprise et, à défaut, de commun accord avec la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, ce rappel devra être prévu par le règlement de travail.



L'entreprise pourrait, par contre, recourir au travail intérimaire ou à la prestation d'heures supplémentaires, étant donné que ces dernières peuvent être autorisées dans la mesure où l'entreprise serait confrontée à un surcroît extraordinaire de travail. L'imprévisibilité du nombre de travailleurs touchés par la grippe et donc du nombre d'absents peut justifier le recours à des heures supplémentaires des travailleurs présents afin de pouvoir veiller à la continuation des activités de l'entreprise.

- Que peut faire l'employeur lorsqu'il craint qu'un de ses travailleurs soit contaminé par la grippe?

L'employeur ne peut jamais contraindre un travailleur à passer des examens médicaux sauf lorsque la loi l'y oblige, par exemple préalablement à l'exercice de certaines fonctions lourdes ou dangereuses. **Dans le cas de la grippe, en revanche, il n'est pas question de faire passer un examen médical de dépistage pour des employés.** De même, l'employeur ne peut pas empêcher un travailleur de venir travailler sur la base d'une suspicion de maladie: c'est au travailleur seul qu'il appartient de juger s'il se sent capable de travailler ou non.

Par contre, **à titre préventif, l'employeur pourrait imposer le port d'un masque ou préconiser toute autre mesure de précaution raisonnable**, telles que se laver les mains ou utiliser des mouchoirs jetables.

- L'employeur peut-il obliger les travailleurs à rester chez eux et à travailler au départ de chez eux (travail à domicile ou télétravail)?

Si un travailleur est malade, son employeur ne peut certainement pas lui imposer de continuer à travailler, même à domicile, durant la période de maladie. Il en va de même pour un travailleur en bonne santé: **le lieu de travail constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail et l'employeur ne peut donc unilatéralement imposer à un travailleur de prester à la maison.** Si le travail à domicile est envisageable, il doit faire l'objet d'un accord écrit – comprenant certaines mentions obligatoires – entre le travailleur et l'employeur.

- Que doit faire le travailleur victime de la grippe?

Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

En outre, à la demande de l'employeur ou si cela est prévu dans le règlement de travail ou dans une CCT, le travailleur doit faire parvenir un certificat médical à son employeur dans le délai prévu par la CCT ou par le règlement de travail ou, à défaut, dans le délai fixé par la loi (dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité). Lorsque toutes ces règles seront respectées, le travailleur pourra prétendre au salaire garanti prévu par la loi en cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie.

Toutefois, **si le travailleur est obligé, en tout état de cause, d'avertir de son incapacité de travail, il n'est par contre jamais tenu de révéler la nature de sa maladie.** Le certificat établi par le médecin ne peut mentionner la maladie dont est atteint le travailleur conformément au principe du secret médical.

- Un travailleur peut-il rester à la maison afin de soigner un membre de sa famille malade de la grippe?

En vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses. La maladie d'une personne, habitant sous le même toit que le travailleur ou d'un parent ou allié au premier degré, est considérée comme étant une raison impérieuse. Le travailleur est dès lors autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face au problème dans le cadre d'une intervention urgente et indispensable.

La durée totale des absences pour motif impérieux ne peut dépasser 10 jours de travail par an. Il s'agit en principe d'un **congé n'ouvrant aucun droit à la rémunération.**

Du côté des secteurs...

Dans cette rubrique, vous retrouverez une énumération succincte des différentes CCT conclues dernièrement au sein du CNT, ainsi que les actualités sectorielles...

En CP 319 – Etablissement et services d'éducation et d'hébergement

- CCT du 4 novembre 1997 modifiant la CCT du 16 mars 1995 relative à l'emploi et au temps de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er juillet 2009 (MB 3/09/2009)
- CCT du 9 septembre 2008 relative à la prépension conventionnelle à partir de l'âge de 58 ans, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 juillet 2009 (MB 10/09/2009)

En CP 327 – Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux

- CCT du 4 décembre 2008 relative à la prépension à 58 ans en Région wallonne (MB 3/09/2009)

En CP 329 – Socio-culturel

- Arrêté royal du 28 juin 2009 rendant obligatoire la CCT du 28 avril 2008, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, relative à la liquidation des sommes dévolues pour 2007 aux associations relevant de la cohésion sociale dans le cadre de l'accord du non-marchand en Région de Bruxelles-Capitale (MB 25/09/09)

En CP 330 – Etablissements et services de santé

- CCT du 26 janvier 2009 relative aux conditions de rémunération et de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 juin 2009 (MB 2/09/2009)
- Arrêté royal du 28 juin 2009 rendant obligatoire la convention collective de travail du 26 janvier 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles salariales barémiques du personnel des hôpitaux privés (MB 01/10/09).

En CP 332 – Aide sociale et soins de santé

- CCT du 22 avril 2008 concernant quatre jours de congé supplémentaires par an - Bruxelles, rendu obligatoire par arrêté royal du 26 mars 2009 (MB 2/09/2009)

UNIPSO

GT APE/Aides à l'Emploi

Le GT APE/Aides à l'Emploi, s'est tenu à l'UNIPSO, le 25 septembre dernier. Il a essentiellement été consacré à la problématique du renouvellement des postes APE du plan Marshall, ainsi qu'à la simplification des plans d'embauche.

Les prochains GT auront lieu les: 28 octobre à 14h à l'UNIPSO (Wauthier-Braine)

23 novembre à 14h à la FIH (sous réserve de confirmation de la salle)

Pour plus de renseignements: frederic.clerbaux@unipso.be

CESRW

Commission EFE "Emploi-Formation Education"

- Cette commission, réunie le 23 septembre dernier, a été essentiellement consacrée à l'élaboration d'un avis sur le Plan Marshall 2.vert, en ce qui concerne son volet emploi/formation

Commission EPI "Economie, Politiques industrielles, Investissements"

- Préparation de l'avis du CESRW sur le Plan Marshall 2.vert
- Projet d'avis sur le rapport d'activités 2008 de l'Agence de Stimulation Economique

Commission AT.En.R. "Aménagement du Territoire, Energie, Ruralité"

- Préparation de l'avis du CESRW sur le Plan Marshall 2.vert

Commission AIS "Action et Intégration sociale"

- Projet du Plan Marshall 2.vert: contribution de la Commission à l'élaboration du projet d'avis
- Réforme de la fonction consultative: suivi de la mise en place du CWASS
- Accueil des enfants: état du dossier FESC
- Rencontre avec la Ministre de la santé, l'action sociale et l'égalité des chances, Madame Eliane Tillieux: échange préparatoire en vue de cette rencontre

Moniteur Belge

- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant approbation de l'avenant n° 4 au contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2008-2012 ([MB 24/09/09](#))
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions particulières d'agrément et d'octroi des subventions pour les services d'accueil et d'aide éducative ([MB 24/09/2009](#))
- Arrêté du Gouvernement wallon du 24 septembre 2009 concernant la nomination des membres de la Commission interministérielle instituée par le décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emplois inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand ([MB 2/10/2009](#))
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux institutions publiques de protection de la jeunesse ([MB 8/10/2009](#))
- Arrêté royal du 20 septembre 2009 modifiant l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand ([MB 9/10/2009](#))
- Arrêté royal du 27 septembre 2009 modifiant l'arrêté royal du 26 juin 2003 relatif à la comptabilité simplifiée de certaines associations sans but lucratif, associations internationales sans but lucratif et fondations ([MB 12/10/2009](#))
- Arrêté royal du 20 septembre 2009 déterminant certaines données que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération ([MB 14/10/2009](#))

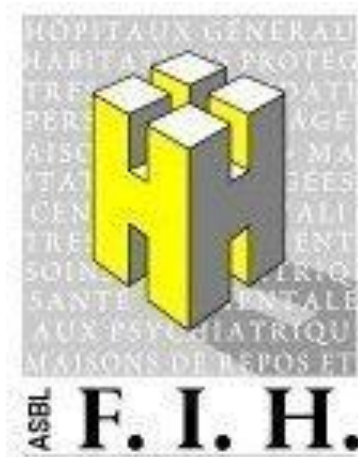
Agenda

- 19/10/2009: Conseil wallon de l'Economie sociale.
- 20/10/2009: GT UNIPSO Accord non marchand (Région wallonne). GT CESRW Directive services.
- 21/10/2009: Commission d'agrément IDESS. Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education (CESRW).
- 22/10/2009: Comité particulier FFE (ONEM).
- 23/10/2009: CA de l'UNIPSO.
- 26/10/2009: Rencontre UNIPSO avec la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances.
- 28/10/2009: GT UNIPSO Aide à l'emploi.
- 29/10/2009: Commission de l'Aménagement du Territoire (CESRW).
- 30/10/2009: Comité d'accompagnement UNIPSO GO For. GT UNIPSO Formation.
- 04/11/2009: Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education (CESRW). Commission d'agrément IDESS.

La Fédération des Institutions Hospitalières:***Un acteur majeur des soins hospitaliers en Wallonie***

La Fédération des Institutions Hospitalières est une fédération patronale chrétienne du secteur associatif œuvrant dans le domaine des hôpitaux, des établissements pour personnes âgées et des structures de santé mentale.

Ses membres, près de 150, ont le statut d'ASBL, sont situés en Wallonie et relèvent du secteur privé, sans être dans une logique commerciale.



La FIH est reconnue comme organisation représentative de ses membres dans toute une série d'organes de concertation et de négociation. Elle détient notamment deux mandats dans la commission paritaire 330 des établissements et services de santé. Elle représente ses affiliés dans divers organes décisionnels: à l'Institut National d'Assurance Maladie Invalidité, auprès du SPF Santé publique, du SPF Emploi Travail et Concertation sociale, de la DG Affaires sociales et Santé en Région wallonne.

En 2009, la FIH et la FNAMS (Fédération nationale des Associations médico-sociales), liée par une convention de coopération, représentent en Wallonie: 42% des lits en hôpital général, 43% des lits en hôpital psychiatrique, 52 % des lits en maison de soins psychiatriques, 45 % des places en initiative d'habitation protégée, 18% des lits en maison de repos (MR) et maison de repos et de soins (MRS), 41 % des logements en résidence-services, 25 % des places en centres d'accueil et centres de soins de jour.

L'équipe multidisciplinaire composée d'une quinzaine de collaborateurs est dirigée par Pierre Smiets. Elle est réparties en 7 pôles: juridique, économique et technique, formation, santé mentale, personnes âgées, communication, éthique et pastorale. Les collaborateurs se sont spécialisés dans des matières trans-sectorielle (réglementation du travail, éthique ...) ou sectorielle (MR-MRS, santé mentale).

La FIH fait partie des membres fondateurs de l'UFENM, aujourd'hui l'UNIPSO. Avant sa création, elle représentait une partie du secteur non marchand uniquement au niveau fédéral à la CENM, actuellement l'UNISOC. Avec le transfert de compétences fédérales au niveau régional, une série de négociations avaient lieu au niveau régional, au Conseil économique et social de la Région wallonne. Avec d'autres partenaires, la FIH avait créé l'UFENM, ancêtre de l'UNIPSO, qui, jusqu'à la création de la CBENM représentait les employeurs du non marchand en Wallonie et à Bruxelles.

***Coordonnées:***

F.I.H.

Chaussée de Marche 604, 5101 Erpent

Tél.: 081/32.76.60 – Fax: 081/32.76.76

Courriel: fih-w@fih-w.be

Conseil énergie du mois

Un réseau de facilitateurs à votre service

La personne en charge des aspects énergétiques au sein de l'entreprise, de l'institution, du ménage,... ne peut et ne doit pas nécessairement tout connaître, ni être spécialiste dans tous les domaines. Et quand elle traite avec un architecte, un bureau d'études ou un installateur, elle a parfois besoin d'un conseil ou d'un avis neutre.

C'est la raison pour laquelle la Région wallonne a mis en place un réseau de "Facilitateurs". Ce sont des opérateurs privés ou associatifs, choisis par la Région pour leur compétence. Ceux-ci, chacun dans leur domaine de compétence, ont pour tâche de conseiller toute institution, entreprise, investisseur,... qui développe une démarche d'investissement et/ou d'amélioration des performances énergétiques de ses installations.

Les Facilitateurs ne sont pas des agents commerciaux. Ils n'ont pas d'a priori sur les technologies concurrentes. Ils ne sont pas non plus une étape obligée pour les porteurs de projets. Mais ils peuvent, à la demande, faire profiter tout candidat du "know-how" issu des différentes réalisations en Wallonie et à l'étranger. En aucun cas, ils ne se substitueront à un architecte, à un bureau d'études ou à un installateur dans leur travail de conception. Ils peuvent être interpellés tant par le secteur public que par le secteur privé

Le réseau des Facilitateurs est organisé tantôt en fonction des publics cibles, tantôt en fonction d'une technologie. Voici la liste des Facilitateurs:

- le réseau des [Guichets de l'énergie](#) ("Facilitateurs résidentiels")
- le [Facilitateur Tertiaire](#) y compris les hôpitaux, les maisons de repos, les chauffe-eaux solaires collectifs
- le [Facilitateur Industrie](#)
- le [Facilitateur Cogénération](#)
- le [Facilitateur Eolien](#)
- le [Facilitateur Bois-Energie pour le service public](#)
- le Facilitateur Biomasse-Energie pour les Entreprises ([Biométhanisation](#) et [Bois-Energie](#))
- le [Facilitateur Bois-énergie pour les ménages](#)
- le [Facilitateur Hydro-Energie](#)
- le [Facilitateur Biocarburants](#)
- les [Facilitateurs Solaire Photovoltaïque](#)
- le [Facilitateur Education-Energie](#)
- le [Facilitateur Social](#)
- le [Facilitateur Pompes à chaleur](#)
- les [Facilitateurs Performance énergétique des bâtiments \(PEB\)](#)

Source: <http://energie.wallonie.be/fr/un-conseiller-a-votre-disposition.html?IDC=6062>

