

SOMMAIRE

L'essentiel de l'actualité

- > Plan Horizon 2022 p.7
- > Congé-éducation payé p.7
- > Taille et poids du secteur p.8
- > Prévision inflation et indexation p.8
- > Projet de décret "mixité" p.8
- > Le mécénat dans les ASBL p.8
- > L'e-greffe : l'ASBL sur le web p.9
- > Vacances "européennes" p.9
- > Congé parental : 4^e mois p.9

Vue sur le secteur public

- > Simplification administrative p.10
- > Cahier individuel des compétences p.10

Question pratique

- > Responsabilité d'un administrateur d'ASBL p.11

Conseil énergie

- > Adoptez l'éco-conduite! p.14

Projets

- > Vieillesse : rapport p.15
- > GO For VII, c'est parti! p.16
- > PESSIS p.17
- > Prix Innovation Sociale p.18

Groupes de travail

Concertation sociale (CESW-CWES-AWIPH) p.20

Reportage

- > 10 ans de la loi sur les ASBL p.21

Agenda & publications p.22

Zoom sur...

L'indexation automatique des salaires : quels enjeux pour le secteur à profit social?



Les recommandations européennes de juillet 2011 et la confection du budget fédéral 2012 ont relancé le débat de la pertinence du système belge d'indexation automatique des salaires. Au-delà des clivages gauche-droite et travailleur-employeur, il semble important de préciser les éléments du débat et les arguments de chacun. Qui plus est, cette politique économique et sociale comporte certains enjeux spécifiques pour le secteur à profit social.

En Belgique, la concertation sociale a créé un modèle qui garantit actuellement une indexation automatique des salaires. Celle-ci fait théoriquement coller le niveau des salaires à celui des prix. Pour calculer l'évolution des prix, il a été décidé de travailler sur base d'un échantillon de produits représentatifs de la consommation d'un ménage moyen. Cet échantillon évolue dans le temps, au gré des habitudes de consommation et une importance relative est donnée à chaque produit au sein du panier.

À l'étranger, les modèles divergent mais habituellement, les salaires dépendent de négociations salariales entre partenaires sociaux ou plus directement entre un travailleur et son employeur.

1. Objectifs du système belge

La finalité socioéconomique de l'indexation automatique des salaires est triple :

- > protéger le pouvoir d'achat des citoyens en leur garantissant un revenu adapté en fonction de l'évolution des prix et donc du coût de la vie
- > soutenir la demande intérieure (la consommation) et donc la croissance
- > contribuer à financer la sécurité sociale via les cotisations sociales

À politique inchangée, les théories de la demande d'inspiration keynésienne constate que ne pas faire évoluer les salaires en fonction des prix diminuerait le pouvoir d'achat, ralentirait la consommation et freinerait donc la croissance. *A contrario*, les théories de l'offre interprètent cette indexation des salaires comme une hausse des coûts de production qui entraînerait soit une hausse des prix (spirale inflationniste), soit une nécessaire diminution des coûts de production afin de maintenir la compétitivité des entreprises.

2. Un mécanisme en perpétuelle évolution

L'indexation automatique des salaires (loi du 2 août 1971) est certes un système spécifique à la Belgique mais elle ne constitue pas un mécanisme figé. Elle fait régulièrement l'objet de remises en question et a évolué ces dernières années, si bien qu'elle ne colle plus linéairement à l'évolution des prix.

L'indexation des salaires est automatique mais elle n'est pas immédiate. Des mécanismes ralentissent volontairement l'adaptation des salaires à la hausse des prix.

- > Selon les secteurs d'activités ou commissions paritaires, le moment de l'indexation est différent : immédiate, deux ou trois mois après, annuelle, etc.
- > Depuis 1983, l'indexation se réalise également sur base d'un indice lissé, soit la moyenne des 4 derniers indices. La volonté est d'éviter des effets "yo-yo" puisque des prix peuvent connaître une évolution brutale pendant une courte période puis redescendre ensuite.

En 1994, le Gouvernement a créé l'indice santé. Sa spécificité consiste à retirer du panier moyen, des produits jugés "nocifs" pour la santé : alcool, tabac, essence et diesel. L'évolution des salaires selon l'indice santé ne tient dès lors pas compte de l'évolution de ces produits. Ces dernières années, les fortes hausses du prix de l'essence ont creusé un écart significatif entre l'indice des prix à la consommation et l'indice santé.

3. Critiques et limites du mécanisme

L'indexation automatique des salaires fait régulièrement l'objet de critiques en raison de son caractère automatique et généralisé : elle s'applique à chacun (ou presque) en ne tenant compte ni du niveau de rémunération individuelle, ni de la santé de l'entreprise.

Risque d'entraîner un second tour d'inflation : l'automatisation de l'indexation des salaires crée une spirale inflationniste étant donné que les prix auront également tendance à augmenter suite à la hausse des salaires. Cette corrélation s'explique par l'impact d'une hausse des salaires sur la demande de consommation et sur les coûts de production. Toutefois, certains estiment que cet argument inverse le sens de la causalité ("*Indexation automatique des salaires : atouts et enjeux*" – 12/2011 – IEV) et que la principale source de "spirale inflationniste" est due à l'évolution des prix. La meilleure solution à cette dérive serait donc d'assurer un meilleur contrôle des prix. À cet égard, le contrôle accentué des prix de l'énergie, particulièrement élevé en Belgique, est régulièrement évoqué.

Pénaliser la compétitivité des entreprises : l'automatisation de l'indexation empêche toute souplesse, augmente les coûts de production et détériore la compétitivité des entreprises (FEB - CP 29/11/2011). Cette affirmation, bien que réaliste, est à nuancer puisque l'indexation n'est pas le seul facteur qui détermine le niveau des

salaires (cotisations sociales, charges patronales, etc.). De même, les salaires ne sont pas le seul élément constituant les coûts de production d'une entreprise (prix de l'énergie et des matières premières, etc.). Ces coûts ne sont également qu'une variable parmi d'autres influant sur la compétitivité d'une entreprise (productivité, innovation, recherches, etc.). Enfin, l'indexation a un impact positif sur les secteurs économiques fortement dépendants de la demande intérieure (Horeca, alimentation, détail, etc.). Afin d'analyser l'impact général sur la compétitivité des entreprises, il y a lieu de s'interroger sur l'ensemble de ces paramètres.

Exception qui doit disparaître : en Europe, le système belge d'indexation automatique des salaires fait office d'exception qui doit disparaître face à la réforme du marché du travail en Allemagne (réformes Hartz de 2005) qui est régulièrement présentée comme un exemple à suivre. Toutefois, selon Eurostat, le nombre de personnes en risque de pauvreté y a également augmenté de 2,6 millions entre 2005 et 2010. Une réduction trop importante du niveau des salaires, particulièrement en période de récession, a un impact négatif sur la demande intérieure. Cela induit un ralentissement de la production et une augmentation du chômage. C'est la raison pour laquelle l'Allemagne envisage actuellement de prendre des mesures pour soutenir sa demande intérieure.

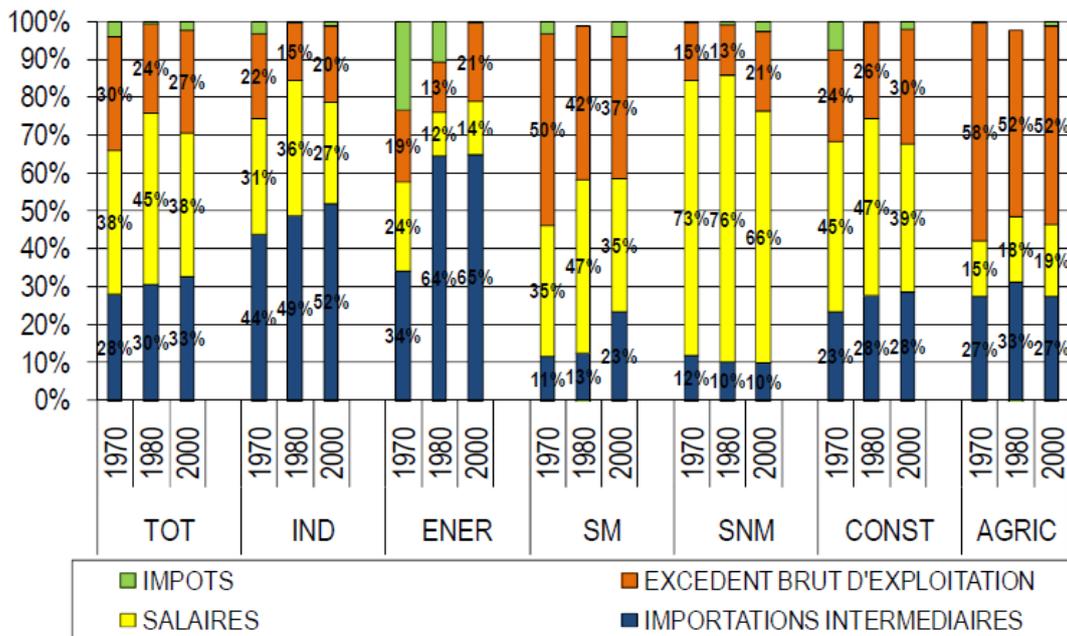
Une mesure antisociale : l'indexation automatique des salaires est une mesure sociale mais elle présente certaines limites liées à l'hétérogénéité de la consommation des ménages et à l'augmentation des inégalités. L'hétérogénéité rend obligatoire le fait de travailler via les prix d'un panier "moyen". Toutefois, la pondération des éléments, vieille de 8 ans, ne correspond plus aux habitudes de consommation actuelles et devrait davantage tenir compte des revenus modestes (Defeyt Philippe, "*Indice des prix, indexation et pouvoir d'achat des ménages à petits revenus*", IDD, 11/2007). Le mécanisme accroît également les inégalités sociales puisque tous les salaires sont indexés. Une indexation de 2% d'un salaire élevé amène une augmentation absolue plus importante qu'une indexation de 2% d'un bas salaire. Pour corriger cela, certains proposent un index dégressif ou un index forfaitaire mais ils oublient que l'indexation des salaires n'est pas un instrument de redistribution des richesses. En Belgique, celle-ci se fait via la progressivité de l'impôt. En outre, les gros salaires payent également des cotisations sociales proportionnellement plus élevées. Supprimer l'indexation des hauts salaires, c'est donc également diminuer les recettes de l'Etat.

4. L'impact sur le secteur à profit social

Les entreprises à profit social développent des services qui répondent à des besoins essentiels de la population (soins de santé, hébergement des personnes handicapées, aide à domicile, éducation, accueil de la petite enfance, etc.). Elles poursuivent une finalité non lucrative et bénéficient en partie de ressources collectives afin de garantir la qualité et l'accessibilité financière de ses services. Ces spécificités imposent une analyse particulière du mécanisme d'indexation automatique des salaires dans le secteur à profit social.

La **part relative des salaires dans les coûts de production** est nettement plus importante dans le secteur à profit social (SNM) que dans le reste de l'économie (CCE 2010-0114, "*Etude sur la structure des coûts de production de l'économie*"). Théoriquement, une hausse des salaires devrait impacter considérablement les coûts de production des entreprises. Ces dernières seraient amenées à réduire leurs coûts de production puisqu'elles ne peuvent augmenter leurs prix (non exclusion par les prix).

Graphique 1-2 : Structure du coût cumulé de production par secteur - Belgique 1970, 1980 et 2000



Source: BNB

Cette conséquence théorique est nuancée par les **subsidés octroyés** aux entreprises à profit social. Une indexation des salaires est ainsi souvent accompagnée d'une indexation des subsides, mais elle ne compense pas totalement la hausse des coûts à charge de l'entreprise :

- > Certaines entreprises du secteur ne sont pas subventionnées par les pouvoirs publics et de nombreuses autres ne le sont que partiellement.
- > L'indexation des salaires des travailleurs engagés sur fonds propres se fait uniquement à charge des entreprises.
- > L'indexation du point APE se fait avec retard au 1^{er} janvier de chaque année, ce qui peut entraîner des coûts importants notamment lorsque, comme en 2012, le dépassement de l'indice pivot a eu lieu au mois de janvier.
- > Les mécanismes d'indexation des subsides et autres budgets publics ne suivent pas les mêmes règles que les mécanismes d'indexation des salaires tels que repris dans les différentes CCT. Ces divergences peuvent entraîner des coûts.
- > Suite à la crise économique et aux nécessaires efforts budgétaires à réaliser, certaines entreprises ont vu leurs subsides gelés (non indexés) ou diminués par leur pouvoir de tutelle.

À l'instar des entreprises de la distribution, de la construction et de l'Horeca, les entreprises à profit social sont peu soumises à la **concurrence internationale** vu leurs secteurs d'activités : services de proximité et non délocalisables. Au contraire, l'indexation a un impact positif sur ces secteurs via le soutien à la **demande intérieure**. Dans le secteur à profit social, l'accessibilité financière s'en trouve consolidée mais l'élasticité entre le niveau de revenu et la demande de services est faible (non exclusion par les prix et services essentiels). L'influence positive sur la demande intérieure est donc à relativiser.

L'évolution des salaires entre 1996 et 2006 montre que les salaires réels (intégrant l'indexation) du secteur à

profit social ont évolué moins vite que le salaire conventionnel moyen (26,8%). Au même titre que dans les autres secteurs, les salaires réels dans le secteur sont en moyenne plus élevés que les salaires conventionnels mais plus bas que la norme salariale (32,4%). Le **respect de la norme salariale** signifie que, sur cette période préalable à la crise de 2008, l'évolution des salaires en Belgique n'est pas sortie du périmètre censé garantir la compétitivité des entreprises. L'octroi d'augmentations salariales réelles plus importantes que celles prévues par les conventions (ancienneté, indexation, etc.) contribue à augmenter les coûts de production en sus du mécanisme d'indexation automatique. En revanche, elles sont librement consenties, individualisées et fonction de la santé de l'entreprise et de la conjoncture économique.

Evolution 1966-2006	305	318	319	327	329	Moyenne secteurs économiques
Salaires conventionnels	16,95	18,55	16,90	23,24	18,84	26,80
Salaires réels	25,26	28,74	28,17	24,76	13,31	29
Norme salariale	32,40					

Source : "Loondrift in België sinds de invoering van de loonnorm" (février 2010), CCE et KUL

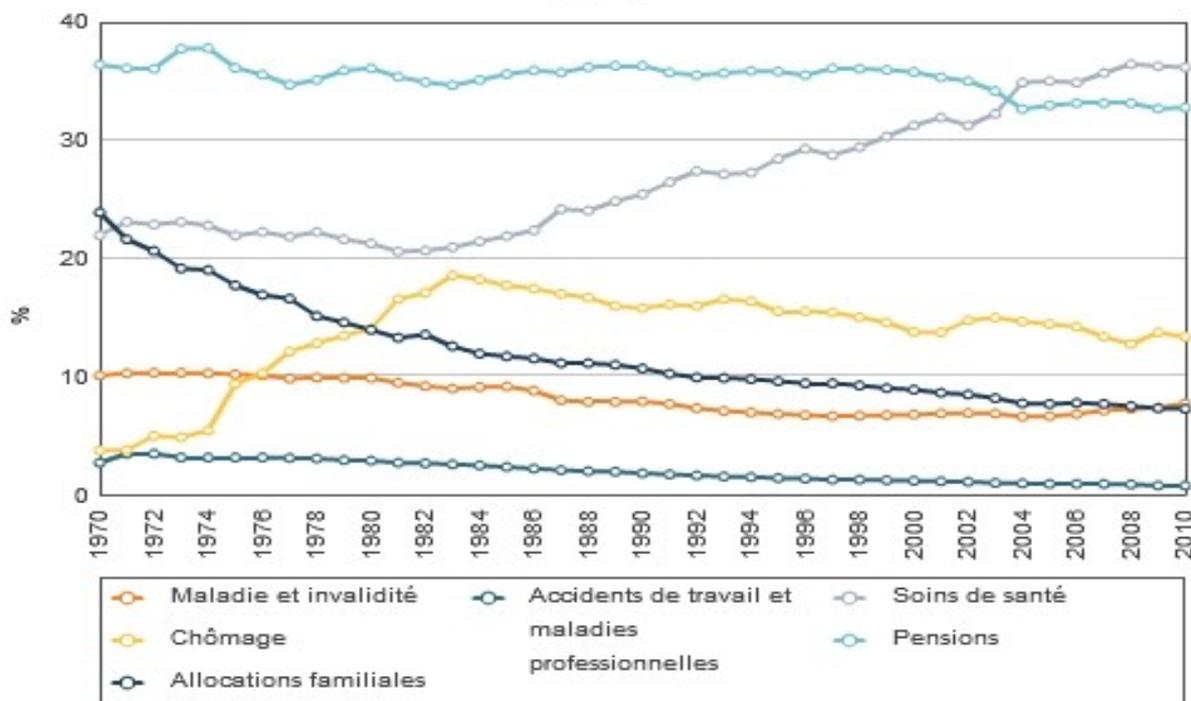
Une comparaison internationale des coûts de production de l'ensemble de l'économie belge montre que la part des salaires y est relativement faible en Belgique tandis que la part des importations intermédiaires est très élevée (CCE 2010-0114, "Etude sur la structure des coûts de production de l'économie"). Cette réalité macroéconomique ne doit néanmoins pas faire oublier que la part des salaires dans les coûts de production varie selon les secteurs d'activités et qu'un décalage salarial s'est produit par rapport à l'Allemagne ces dernières années.

Garantir l'accessibilité financière des services à la population est un objectif majeur du secteur. Le principe de "**non exclusion par les prix**" a été développé en ce sens afin que la population puisse bénéficier du bien produit sans payer un prix "significatif", c'est-à-dire couvrant les coûts de production. Cet élément implique une relative stabilité des prix dans le secteur. Par conséquent, les entreprises à profit social ne peuvent compenser ni l'indexation, ni l'évolution des prix des matières premières et de l'énergie par une hausse des prix de leurs biens et services. Un meilleur contrôle des prix des matières premières et de l'énergie est donc essentiel pour le secteur.

L'indexation constitue enfin une source de revenus pour l'Etat et la **sécurité sociale** (retraite, soins de santé, etc.) via les cotisations sociales. En 2010, 39,2% des recettes de sécurité sociale provenaient des cotisations patronales, la part des cotisations personnelles était de 24,5%, celle du financement alternatif était de 18,9% et celle des dotations (et autres recettes) s'élevait à 17,5%. Au niveau des dépenses, 36% du budget de la sécurité sociale a servi à financer les soins de santé selon le Bureau fédéral du Plan.

Il s'agit donc d'un mécanisme de financement essentiel pour le secteur. Une sécurité sociale riche pourra financer davantage de services à profit social qui soutiendront à leur tour l'emploi et l'économie. À ce titre, les propositions de révision du mécanisme de type saut d'index, index net, forfaitaire et dégressif contribuent toutes à diminuer les recettes de la sécurité sociale et risquent donc de réduire le financement du secteur à profit social.

Total des dépenses de sécurité sociale réparti selon les catégories
Belgique, 1970-2010



Source : Bureau fédéral du Plan

5. Conclusion

La question du maintien, de l'adaptation ou de la suppression du mécanisme d'indexation automatique des salaires est complexe et nécessite une analyse objective, sérieuse et fine afin d'en évaluer toutes les conséquences. À ce titre, il semble opportun que le secteur à profit social prenne conscience des enjeux spécifiques à cette question qui ont un impact considérable sur son développement actuel et futur.

Le meilleur contrôle des prix de l'énergie, l'adaptation plus régulière du panier moyen servant de base au calcul de l'index aux habitudes de vie, la meilleure prise en compte des consommations des ménages modestes, l'extension de l'indexation à tous les subsides, l'harmonisation et l'optimisation de leur calcul ou encore le maintien du financement de la sécurité sociale sont autant de questions qui méritent une grande attention.

▲ Bruno Gérard
bruno.gerard@unipso.be

Plan Horizon 2022 pour la Wallonie

Le 6 septembre, le Gouvernement wallon a présenté un nouveau document intitulé "Plan Horizon 2022" ayant pour objectif le redéploiement de la Wallonie vers une croissance durable créatrice d'activités et d'emplois.

Ce Plan s'inscrit dans le contexte de la réforme institutionnelle et des futurs transferts de compétences. Il s'agit de préparer la Wallonie à cette nouvelle autonomie et aux défis qui y sont liés.

Cette stratégie décennale est articulée autour de 5 lignes forces :

1. Compétitivité, Politique industrielle, Recherche et Innovation
2. Éducation, Formation et Emploi
3. Mobilisation du territoire, les Communautés de territoire et leur organisation
4. Défis démographiques (de la petite enfance au vieillissement) et Santé
5. Défis énergétiques et environnementaux.

Quelle est l'articulation de ce nouveau plan avec l'actuel Plan Marshall 2.Vert? Le Gouvernement indique que "Horizon 2022" trouve son inspiration dans le Plan Marshall 2.Vert, à la différence que ce dernier travaille sur le futur immédiat. Il s'agit de s'inspirer des axes de travail du Plan Marshall qui sont porteurs et y concentrer les efforts. L'objectif est l'emploi et la croissance. Il est donc annoncé que certaines mesures de l'actuel Plan vont être "recadrées" dans ce sens.

Pour le secteur à profit social, sont cités comme secteurs porteurs d'emplois et créant de la valeur

ajoutée : l'accueil de la petite enfance, l'enseignement et la santé.

À cet égard, une première mesure est annoncée pour janvier 2013 : un nouveau Plan Cigogne pour l'accueil de la petite enfance. L'objectif est de créer dans les 10 ans, en Wallonie et à Bruxelles, 16.000 places d'accueil pour la petite enfance, subventionnées (13.000) et non subventionnées.

Concernant le calendrier, le texte du Plan Horizon 2022 va être finalisé par le Gouvernement et des experts universitaires et sera ensuite soumis à la consultation au près de l'administration et des acteurs sociaux économiques entre mi-octobre et mi-novembre. Cette consultation sera bien utile pour prendre connaissance des détails des mesures du Plan et de leurs implications budgétaires. À suivre donc...

Plus d'infos : [Gouvernement wallon](#)

Congé-éducation payé : augmentation des heures dans certains cas

La loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I) (MB du 30/03/2012) prévoit de relever le quota annuel de congés-éducation payés à 180 heures à partir de septembre 2012 pour les formations qui préparent à l'exercice d'un métier en pénurie. Il n'est plus nécessaire de vérifier s'il s'agit d'une formation générale ou professionnelle ou de déterminer si les heures coïncident ou non avec les horaires de travail ordinaires du travailleur.

Toutefois, il faut que la formation ait été entamée dans l'année où elle est reprise sur la liste des pro-

fessions en pénurie établie par l'ONEM. Chaque année, l'ONEM établit la liste des professions en pénurie. Cette liste peut être consultée sur le [site de l'ONEM](#).

Le quota annuel est également revu à 180 heures pour les formations suivantes :

- > formation dans l'enseignement secondaire ou de promotion sociale menant à un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (Communauté flamande) ou à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (Fédération Wallonie-Bruxelles), pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire
- > "formation de base" (FWB) reconnue par la Commission d'agrément ou "opleiding basiseducatie" (Communauté flamande), pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur
- > formation préparant à l'exercice d'un métier en pénurie et menant à un grade de bachelier ou à un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un grade ou d'un diplôme équivalent.

Le quota annuel est relevé à 180 heures pour chacune des formations précitées et ce, que la formation soit ou non combinée avec une autre formation coïncidant ou non avec les heures normales de travail. Ce quota annuel reste maintenu pour les années suivantes pour autant que la formation

ait été entamée dans l'année où elle est reprise sur la liste des professions en pénurie.

La taille et le poids du secteur à profit social

Selon les statistiques ONSS et ONSS APL pour le 4^e trimestre 2010, le secteur à profit social (hors enseignement) représente 190.481 postes de travail en Wallonie, soit 19% de l'emploi. Ceux-ci sont actifs au sein de 8.839 implantations d'entreprises. Les plus importantes croissances de l'emploi s'observent dans les secteurs hospitalier, de l'aide familiale et de l'hébergement des personnes âgées. En Wallonie, l'emploi dans le secteur à profit social dépasse la somme de l'emploi dans les secteurs de la construction, de l'Horeca et des activités financières.

Le développement du secteur à profit social devrait se poursuivre, malgré la crise économique et les mesures d'austérité budgétaires, selon les prévisions réalisées par le Bureau fédéral du Plan en juin 2011. Entre 2010 et 2016, la croissance annuelle moyenne de l'emploi dans le secteur de la santé et de l'action sociale est estimée à +2,5% pour +0,9% pour l'ensemble de l'économie wallonne. De même, la création de richesse (valeur ajoutée) y connaîtrait une croissance supérieure à la moyenne régionale (2,7% pour 2,1%).

Prévision inflation et indexation

Sur base des prévisions mensuelles du Bureau fédéral du Plan (BFP), le taux d'inflation annuel devrait s'élever à 2,9% en 2012 et 1,9% en

2013, contre 3,53% en 2011 et 2,19% en 2010. L'augmentation de "l'indice santé", qui sert entre autres au calcul de l'indexation des salaires, allocations sociales et loyers, serait de 2,7% en 2012 et 2,0% en 2013, contre 3,06% en 2011 et 1,67% en 2010.

L'indice pivot pour les allocations sociales et les salaires dans le secteur public a été dépassé en janvier 2012. Selon le BFP, le prochain dépassement de l'indice pivot (qui s'élève actuellement à 119,62) devrait se produire en octobre 2012. Par conséquent, les allocations sociales mais aussi les salaires dans le secteur à profit social seront adaptés au coût de la vie, en d'autres termes augmentés de 2%. Le dépassement suivant (valeur de l'indice pivot de 122,01) interviendrait en novembre 2013.

Projet de décret "mixité"

Le Gouvernement wallon a approuvé le 8 mars 2012 en première lecture un avant-projet de décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés et agréés par la Wallonie. En vue d'atteindre cet objectif de mixité, ce projet de décret impose une obligation de diversité de genre (⅓ maximum des membres du même sexe) au sein des conseils d'administration des ASBL agréées par la Wallonie.

Bien que l'UNIPSO partage et encourage l'objectif de tendre vers une plus grande égalité entre les genres au sein des organes de gestion, elle considère que les moyens pour y parvenir ne sont pas acceptables. L'obligation d'une telle

composition du CA va tout d'abord à l'encontre du principe constitutionnel de liberté d'association.

Par ailleurs, imposer une représentation minimale d'hommes ou de femmes n'induit pas forcément une meilleure qualité de services. Au contraire, cela va poser des problèmes de fonctionnement dans les associations qui ont déjà de grandes difficultés pour recruter des administrateurs bénévoles. La sanction en cas de non-respect de ce quota pose également problème. Si les ASBL ne se mettent pas en conformité dans les 3 ans, les ASBL se verront retirer leur agrément. Cette sanction est complètement disproportionnée par rapport à l'objectif d'égalité poursuivi. Ce retrait d'agrément impliquera nécessairement l'arrêt du subventionnement, ce qui aura de graves conséquences sur le fonctionnement des activités et services prestés par l'association, allant jusqu'à mettre en péril sa pérennité voire son existence même. Et cela avec des conséquences indéniables en termes de services aux bénéficiaires et en terme d'emplois.

La position de l'UNIPSO a été adressé par courrier à la Ministre Tillieux et est reprise et partagée par les organisations patronales intersectorielles du CESW (voir [avis du 18/06/2012](#))

Un site de rencontres pour les mécènes et les ASBL

Un nouveau site ayant pour objectif de faciliter la rencontre des entreprises mécènes et des organisations à but non lucratif (ASBL) a vu le jour sur le Net.

Ce site propose ainsi :

- > Les coordonnées et informations pertinentes relatives à plusieurs dizaines de sociétés qui pratiquent le mécénat en Belgique. Celles-ci paient une cotisation pour apparaître en ligne.
- > Les coordonnées et informations pertinentes relatives aux principales associations soutenues. Leur inscription sur le site est gratuite.

Le site sera rapidement complété par d'autres fonctionnalités (agenda, annonces, etc.) permettant de faciliter les échanges.

Plus d'infos :

www.mecenatdentreprise.be

La création d'une ASBL désormais possible en ligne via l'e-greffe

Le SPF Justice et l'Agence pour la Simplification Administrative ont lancé l'application "e-greffe". Grâce à cette application, chaque citoyen peut désormais enregistrer une ASBL par voie électronique. L'enregistrement se fait sur le site www.e-greffe.be, via la carte d'identité électronique et après remplissage d'un formulaire de demande. Une fois le paiement électronique effectué, l'ASBL est créée, enregistrée auprès de la Banque Carrefour des Entreprises et la création est publiée au Moniteur belge.

Il n'est donc désormais plus nécessaire de tenir compte des heures d'ouverture des tribunaux pour enregistrer une ASBL. De nombreuses démarches administratives sur papier sont également évitées grâce à ce système.

La création d'ASBL sur format papier reste toujours possible jusque la fin de l'année 2012.

Vacances "européennes" supplémentaires

Suite à une mise en demeure de la Commission européenne de permettre aux travailleurs salariés, pour des raisons de santé et de sécurité, de prendre 4 semaines de congé payé dès la première année d'activité, la Belgique a mis en place un régime facultatif de vacances supplémentaires pour les travailleurs qui débutent ou qui reprennent une activité professionnelle salariée, afin qu'ils puissent prétendre à des vacances supplémentaires dès leur première année d'exercice.

Pour avoir droit aux vacances supplémentaires, le travailleur doit remplir 3 conditions :

1. débuter ou reprendre une activité au service d'un ou plusieurs employeurs
2. avoir effectué une période d'amorçage de 3 mois
3. avoir épuisé ses jours de vacances légales.

Les jours de vacances européennes sont couverts par un simple pécule déterminé sur la base du statut du travailleur. Ce simple pécule est payé aux employés par l'employeur et aux ouvriers par l'ONVA ou les caisses de vacances spéciales. Il est déduit du double pécule de vacances promérité et payé au cours de l'année civile qui suit ou du pécule anticipé en cas de sortie du travailleur.

Plus d'informations sur cette mesure sur le [site de l'ONVA](#).

Un quatrième mois de congé parental

Depuis le 1^{er} juin 2012 (le 1^{er} août 2012 pour les travailleurs de l'enseignement et du secteur public), la durée du congé parental est étendue de 3 à 4 mois. Cette extension découle directement de la directive européenne 2010/18/UE du 8 mars 2012 concernant le congé parental.

Deux modifications importantes :

- > L'extension du droit au congé parental passe à 4 mois : pour ce 4^e mois, une indemnité ne sera versée par l'ONEM que pour les travailleurs dont l'enfant est né ou adopté à partir du 8 mars 2012. Pour pouvoir bénéficier de ce 4^e mois supplémentaire, il doit être satisfait aux conditions normales qui doivent être remplies pour ce congé (comme la condition d'ancienneté, la condition d'âge pour l'enfant, la condition de notification valable à l'employeur, etc.).
- > L'introduction du droit de demander l'aménagement de l'horaire/régime de travail au retour du congé, pour la période de maximum 6 mois qui suit son congé parental. L'employeur est tenu d'examiner cette demande en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur et d'y répondre (positivement ou négativement) par un écrit motivé.

Rendez-vous sur le [site de l'ONEM](#) pour plus d'informations à ce sujet.

Plan d'action fédéral de simplification administrative : **impact sur les marchés publics**

Le Ministre du Budget et de la Simplification administrative, Olivier Chastel, a présenté le 20 avril au Conseil des Ministres le 3^e Plan d'action fédéral de simplification administrative. Le Ministre prévoit des mesures qui touchent notamment la gestion quotidienne des marchés publics :

- > Intensification de l'usage de la plate-forme télé-marc¹ aux niveaux fédéral, régional mais aussi local (janvier 2013)
- > Enrichissement de la plate-forme d'attestations fiscales (mai 2012), de l'attestation d'agrégation pour les entrepreneurs (octobre 2012), du casier judiciaire (janvier 2013)
- > Promotion de déclaration sur l'honneur afin d'en permettre la généralisation (décembre 2012)
- > Suppression de l'enregistrement (juillet 2012)
- > Introduction d'un cadre juridique pour l'e-facturation (octobre 2012)
- > Promotion d'e-procurement (bulletin des adjudications) auprès des autorités fédérales (janvier 2013)
- > Simplification d'e-procurement (janvier 2014)

Ce plan est consultable sur le [site d'Olivier Chastel](#) (Accueil > Lancement des Assises de la Simplification administrative par l'UCM > [Simplifions-nous la vie ! Présentation du plan d'action fédéral de simplification administrative 2012-2015](#)).

Cahier individuel des **compétences**

Le Cahier individuel des compétences est un portefeuille électronique qui permet de regrouper et de conserver dans un même endroit et sur un même support les diverses informations sur son parcours (enseignement, formations continues, certificats, etc.) et sur ses différentes expériences professionnelles et extraprofessionnelles.

Ce CIC permet de générer directement un CV (Europass).

Ce Cahier est accessible gratuitement à toute personne dès l'âge de 16 ans. C'est un document personnel et confidentiel. La personne décide de le remplir à son rythme.

Il a été réalisé en collaboration avec le FOREM, l'IFAP-ME, le Consortium de validation des compétences, l'enseignement de promotion sociale et la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le Conseil Régional de la Formation organise des séances d'informations afin d'aider au remplissage de ce Cahier.

Pour plus de renseignements :

Conseil Régional de la Formation

Site web : <http://crf.wallonie.be/>

Madame Stéphanie Bouveroux

081/32.71.09 - stephanie.bouveroux@crf.wallonie.be

▲ Sophie Vassen
sophie.vassen@unipso.be

¹ Depuis 2005, les services publics fédéraux peuvent consulter en ligne les banques de données fédérales afin d'obtenir les informations à propos des entreprises candidates aux marchés publics. Les renseignements sont accessibles via le guichet électronique Digiflow, lequel permet d'interroger quatre bases de données essentielles : la Centrale des bilans de la Banque nationale, le fichier des assujettis à la TVA, le fichier des cotisations sociales et la Banque-carrefour des entreprises.

Quelle est la responsabilité d'un administrateur d'une ASBL?

Chaque ASBL comprend un Conseil d'administration, organe collégial de gestion. Cet organe est composé généralement de personnes qui soutiennent avant tout le projet et le but social porté par l'ASBL. La qualité d'administrateur permet de prendre part au pouvoir de gestion et de représentation de l'ASBL mais implique également une responsabilité à laquelle il faut être attentif lors de l'exercice de ce mandat.

Voici une petite piqûre de rappel du régime de responsabilité de l'administrateur. Seul le régime de responsabilité civile (et non pénale) des administrateurs sera présenté dans le cadre de cet article.

Quel est le principe?

La loi sur les ASBL prévoit que "les administrateurs ne contractent aucune obligation personnelle concernant les engagements de l'ASBL". Cette disposition précise que l'ASBL a une personnalité juridique propre et distincte des administrateurs mais que la responsabilité de ces derniers peut être engagée.

La responsabilité des administrateurs peut être de deux ordres : responsabilité envers l'ASBL et responsabilité envers les tiers.

1. Responsabilité des administrateurs envers l'ASBL

Lorsque l'ASBL considère qu'un administrateur a mal géré l'association, celle-ci peut mettre en cause la responsabilité de l'administrateur. C'est le régime de responsabilité ordinaire qui va s'appliquer. Cela signifie que le législateur n'a pas prévu une responsabilité particulière pour les administrateurs des ASBL.

Dans le régime ordinaire, il existe deux types de responsabilité :

- > Une **responsabilité contractuelle**, qui résulte de



la mauvaise exécution du contrat liant les deux parties

- > Une **responsabilité extracontractuelle** ou "aquilienne", qui résulte d'une faute commise en dehors de tout contrat

Responsabilité contractuelle

L'administrateur est lié par un contrat de mandat à l'ASBL. Il représente l'ASBL et agit en son nom. S'il exécute mal le contrat de mandat, il commet une faute de gestion et sa responsabilité contractuelle peut être engagée envers l'ASBL.

L'obligation qui pèse sur l'administrateur et découlant de son mandat est une obligation de moyens et non de résultat. Il devra dès lors agir comme une personne "prudente et diligente", agira en ces circonstances et répondra de toute faute, même légère. Toutefois, si le mandat est exercé gratuitement, sa responsabilité sera alors appréciée moins sévèrement. Ceci ne signifie nullement que le juge ne retiendra que la faute grossière.

En principe, l'administrateur n'encourt qu'une responsabilité individuelle. Il n'est responsable que des fautes qu'il commet. Toutefois, si la faute est commune, la responsabilité solidaire des administrateurs sera engagée. Cela signifie que l'ASBL pourra également se retourner contre n'importe quel administrateur pour

lui réclamer la totalité de la réparation du dommage, à charge pour l'administrateur poursuivi de réclamer aux autres leur part dans le paiement.

Il peut aussi y avoir des fautes concurrentes commises par les administrateurs, c'est-à-dire des fautes différentes qui toutes contribuent à créer le dommage. On parle alors de responsabilité "in solidum". Dans ce cas, l'ASBL pourra poursuivre un des administrateurs, qui devra réparer intégralement le dommage. À charge pour lui de se retourner contre les autres pour qu'ils supportent chacun leur part.

Voici quelques exemples de mise en cause de la responsabilité contractuelle de l'administrateur :

- > Effectuer des dépenses sortant du cadre du budget voté par l'Assemblée générale
- > Être régulièrement absent aux réunions du Conseil d'administration
- > Créer des obligations pour l'ASBL en sachant que celle-ci ne pourra les exécuter dans les conditions et délais raisonnables
- > Déléguer des pouvoirs à une personne incompétente
- > Signer une convention à des conditions nettement désavantageuses pour l'ASBL

Pour se prémunir contre une action en responsabilité pour une faute de gestion, l'administrateur peut exiger que son opposition à une décision du Conseil d'administration qui aurait selon lui des conséquences dommageables soit actée dans le procès-verbal du Conseil.

Enfin, la décharge donnée aux administrateurs prononcée par l'Assemblée générale après l'approbation annuelle des comptes, empêche l'ASBL d'introduire une action en responsabilité contractuelle fondée sur une des opérations qui apparaissent dans les comptes.

Responsabilité extracontractuelle

La responsabilité extracontractuelle ou "aquilienne" basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil peut

être soulevée par l'ASBL pour une faute commise par l'administrateur à l'occasion du contrat (mandat) et qui enfreint "le devoir général de prudence qui s'impose à tous". À noter que le dommage de l'ASBL devra être distinct de celui de la seule inexécution du mandat. Même s'il est rare que le juge applique la responsabilité extracontractuelle à des cocontractants (ici, l'ASBL et les administrateurs), on peut citer comme exemple le défaut de paiement des rémunérations dues à des travailleurs salariés.

2. Responsabilité de l'administrateur envers les tiers

Dans ce cadre, un tiers peut avoir été lésé par une opération conclue avec l'ASBL et souhaite donc introduire une action en responsabilité. Il existe également deux types de responsabilité : la **théorie de l'organe** et la **responsabilité aquilienne**.

Théorie de l'organe

Même si l'acte est commis par un administrateur dans le cadre de son mandat, c'est en principe la responsabilité de l'ASBL qui sera mise en cause par le tiers. Il s'agit de la théorie de l'organe. En effet, vis-à-vis des tiers, les administrateurs sont des organes et non des mandataires (comme pour l'ASBL). L'ASBL est donc responsable des faits qui sont réalisés par le Conseil d'administration ou par un administrateur dans le cadre de ses fonctions. En résumé, l'acte réalisé par l'administrateur est l'acte de l'ASBL. Pour éviter d'engager sa responsabilité personnelle, l'administrateur veillera dès lors à respecter les limites des pouvoirs qui lui sont confiés et à avertir le tiers qu'il agit bien au nom de l'ASBL (notamment avec une procuration).

Responsabilité aquilienne

Comme pour la responsabilité envers l'ASBL, l'administrateur peut voir sa responsabilité aquilienne engagée vis-à-vis des tiers. Il s'agit d'une faute de l'administrateur envers un tiers commise à l'occasion de l'exercice de son mandat que n'aurait pas commise

"une personne prudente et diligente".

Il s'agit par exemple :

- > d'un acte réalisé par un administrateur en totale indifférence envers les devoirs inhérents à sa fonction
- > d'une obligation contractée par un administrateur pour l'ASBL dont il savait qu'elle ne pouvait être assumée par l'association

Cette responsabilité de l'administrateur est individuelle mais en cas de fautes communes des administrateurs, la responsabilité solidaire des administrateurs peut être engagée. Par ailleurs, la décharge donnée aux administrateurs par l'Assemblée générale n'a aucune influence sur l'action des tiers. En effet, cette décharge concerne uniquement les administrateurs vis-à-vis de l'ASBL.

À noter également qu'il n'existe pas de responsabilité contractuelle qui peut être invoquée par un tiers envers un administrateur car il n'existe aucun contrat entre ces deux parties. Une action pour le défaut de paiement de facture ne peut être introduite à l'encontre d'un administrateur.

En résumé, le tiers peut soulever la responsabilité aquilienne de l'administrateur et la responsabilité contractuelle et aquilienne de l'ASBL (théorie de l'organe).

Mécanismes protecteurs de la responsabilité

Comme évoqué précédemment, il existe certains mécanismes qui peuvent éviter que la responsabilité de l'administrateur soit soulevée pour des actes qu'ils ont commis. Il s'agit notamment de la décharge annuelle donnée par l'ASBL aux administrateurs ou le droit pour l'administrateur de marquer son désaccord lors d'un Conseil d'administration et acté dans le procès-verbal.

Un des mécanismes de protection de responsabilité peut également être la souscription par l'ASBL d'une

assurance RC pour couvrir les fautes contractuelles et aquilienne de ses administrateurs. Dans les limites des garanties prévues par la police d'assurance, l'assurance couvre les conséquences financières de toute faute professionnelle commise par un administrateur dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les frais de défense en justice.

Pour aller plus loin :

- > Mémento des ASBL 2012, p.547-582, Michel Davagle, Kluwer
- > Guide des formalités pour les ASBL, p.657-660, 2012, Kluwer

▲ Elise Lay
elise.lay@unipso.be

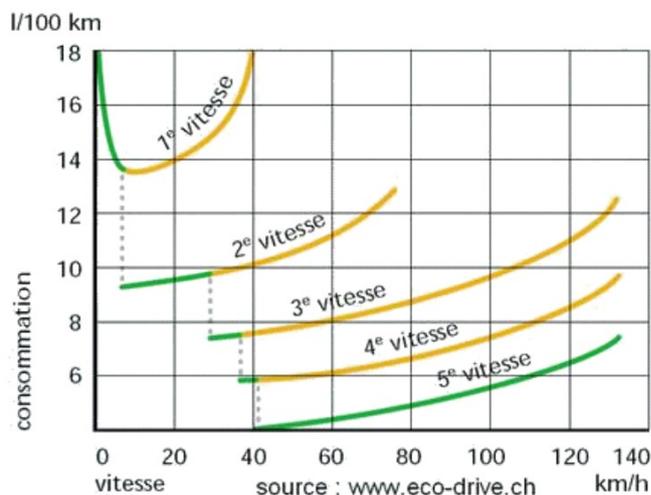
Adopter l'éco-conduite, c'est réduire jusqu'à 20% de consommation de carburant!

Le chiffre choc

La manière de conduire influence fortement la consommation du véhicule : **en adoptant l'éco-conduite, il est possible d'économiser environ 20% de carburant!** Cela représente facilement 200€ tous les 10.000 km!

Conseils

- > Conduisez à bas régime. En effet, plus le moteur tourne vite, plus il consomme de l'énergie. Passez à la vitesse supérieure dès 2.000 tours/minute pour un moteur diesel ou dès 2.500 tours/minute pour un moteur essence.
- > Roulez moins vite. Par exemple, rouler à 110km/h au lieu de 120km/h sur autoroute et donc diminuer sa vitesse de 10 km/h permet d'économiser jusqu'à 1L tous les 100 km! Et vous ne perdez que 4 minutes sur un trajet de 100 km sur autoroute...
- > Maintenez une vitesse stable et anticipez le trafic afin d'éviter d'accélérer ou de freiner inutilement
- > Décélérez doucement en relâchant l'accélérateur à temps tout en laissant une vitesse engagée
- > Prévoyez votre itinéraire afin d'éviter les détours
- > Allégez le plus possible votre véhicule et enlevez le porte bagage dès qu'il n'est plus utilisé : le poids du véhicule a un impact direct sur la consommation de carburant. Par exemple, un poids supplémentaire de 100 kg dans l'auto entraîne une surconsommation de 5%.
- > Vérifiez la pression des pneus au moins une fois par mois
- > Ne laissez pas tourner le moteur inutilement (dès 20 secondes d'arrêt, il est rentable de couper son moteur)
- > Utilisez la climatisation avec modération : la surconsommation moyenne de carburant avec une climatisation est de 15 à 25% en moyenne en ville et de 5 à 10% sur route. Restez à 5°C de moins que la température extérieure et éteignez-la dès que possible. En ville, ouvrez les vitres et coupez la climatisation : en effet, l'ouverture des vitres entraîne une hausse de 1% de la consommation et la climatisation entraîne quant à elle une hausse de 20%.



Sources : www.ecoconso.be www.ecoconduite.org

Vous aussi, vous avez envie de réaliser 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

▲ Muriel Jadoul
muriel.jadoul@unipso.be

"Comment bien vieillir en Wallonie?" - le regard intersectoriel de l'UNIPSO

Depuis plusieurs mois déjà, l'UNIPSO réfléchit à l'adaptation des structures et des services proposés aux personnes âgées, à la coordination nécessaire entre ces services, entre ces services et les politiques et à l'innovation sociale indispensable pour faire face à ces nouveaux besoins.

Dans ce cadre, des recherches documentaires, des rencontres-débat thématiques avec des représentants du secteur à profit social et des entretiens individuels avec des acteurs de terrain ont été réalisés.

Les résultats de ces travaux et de ces échanges feront l'objet d'un **rapport sur les enjeux du vieillissement de la population en Wallonie pour le secteur à profit social**. Il s'agira de présenter la vision intersectorielle et non marchande de l'UNIPSO sur ces défis majeurs.

Dans les lignes qui suivent, nous vous présentons la structure du rapport.

Structure

Ce rapport comportera trois grandes parties.

Tout d'abord, en partie introductive présentera les **objectifs** et la **méthodologie** employée pour la réalisation de l'étude ainsi que les principaux **enjeux pour le secteur à profit social** dans le contexte actuel.

Ensuite, le rapport abordera quel-

ques **éléments de contexte sur le vieillissement en Wallonie**. Il soulignera l'importance cruciale du regard philosophique et social porté sur la vieillesse comme construction sociale et retracera quelques repères historiques et choix sociopolitiques qui ont fait évoluer les représentations dans le contexte national.

Cette partie présentera également l'environnement institutionnel et les répartitions des différentes compétences politiques en matière de politique des aînés entre les entités. Enfin, elle donnera, encore, en s'appuyant sur des travaux existants, quelques points de repères statistiques sur la situation présente et à venir des personnes âgées (de 60 ans et plus) en Wallonie.

Une autre partie du rapport, plus conséquente, appréhendera **six grandes préoccupations** touchant de près les personnes âgées :

- > l'habitat et les lieux de vie
- > la participation sociale, citoyenne, culturelle et l'épanouissement personnel
- > la formation des prestataires de services
- > l'isolement et le vivre ensemble
- > la mobilité et les transports
- > la marchandisation des services et l'accessibilité financière



Chaque thématique fera l'objet d'un état des lieux et de l'offre existante. Une analyse des besoins actuels et futurs sera également intégrée.

Sur cette base, une liste de recommandations et de propositions concrètes conclura chaque thématique.

Ce rapport sera une invitation à la réflexion et à l'action à l'égard des porteurs d'initiatives du secteur mais également aux pouvoirs publics et politiques sur les défis et les opportunités du vieillissement de la population.

Ce rapport devrait être disponible début 2013.

▲ Caroline Jansen
caroline.jansen@unipso.be

GO For VII, c'est parti!

L'UNIPSO lance la VII^e session de formation GO For "Gestion d'une entreprise à valeurs sociales"



Modulaire et intersectorielle, la formation GO For est destinée aux **responsables et cadres du secteur à profit social**. Le programme proposé est basé sur une large consultation des responsables des entreprises de ce secteur, l'objectif étant de fournir des **outils pratiques** qui pourront être utilisés concrètement dans la gestion de votre institution.



Dispensée à un rythme adapté (1 jour toutes les 2 semaines), elle aborde tous les grands thèmes de la gestion d'une entreprise à profit social afin de répondre aux attentes spécifiques des cadres et directions du secteur.

5 unités de formation sont proposées au choix, en plus du socle commun :

1 socle commun : vision globale du secteur à profit social. Cette unité est indispensable et permet d'accéder aux autres.

5 unités au choix :

- > Contexte organisationnel
- > Relations individuelles et collectives de travail
- > GRH & Management

- > Communication
- > Gestion administrative et financière

La nouvelle session de formation a débuté ce vendredi 14 septembre 2012 et les candidatures sont donc clôturées pour cette année.

Si vous souhaitez vous inscrire pour la session qui débutera en 2013, vous trouverez sur le [site de l'UNIPSO](#), dans la [rubrique GO For](#), une brochure de présentation de la formation et toutes les informations nécessaires à votre participation à celle-ci.

Cette formation...

- > **donne droit au congé éducation payé**
- > **est reconnue par l'AWIPH**
- > **est soutenue par la Wallonie**

Si vous souhaitez davantage d'informations, n'hésitez pas à contacter :

- > **Cécile de Préval**, *Conseillère en formation et Responsable du projet GO For*, soit par mail à l'adresse cecile.depreval@unipso.be, soit par téléphone au 02/210.53.01.
- > **Geoffrey Morbois**, *Responsable communication*, soit par mail à l'adresse geoffrey.morbois@unipso.be, soit par téléphone au 081/24.90.20.

▲ Cécile de Préval
cecile.depreval@unipso.be

Projet européen : PESSIS

Depuis début 2012, l'UNIPSO participe à un projet soutenu et financé par la Commission européenne intitulé PESSIS "**Promoting employers' social services organisations in social dialogue**".

Le projet est coordonné par European Association of Service Providers with Disabilities (EASPD) en partenariat avec huit organisations européennes et onze partenaires nationaux dont l'UNIPSO pour la Belgique.

L'objectif principal du projet est de permettre **une meilleure compréhension de l'organisation et de la structuration du dialogue social dans le secteur à profit social en Europe**. Pour atteindre cet objectif, chaque partenaire national est en charge de la rédaction d'un rapport spécifique à son pays sur la situation et le fonctionnement actuel du dialogue social entre employeurs et travailleurs du secteur à profit social.

Les onze rapports nationaux ainsi que le rapport européen de synthèse contribueront à développer une perspective de **mise en place d'un dialogue social au niveau européen** dans lequel les employeurs du secteur à profit social auront leur place.

Pour la Belgique, c'est donc l'UNIPSO, avec l'aide d'un chercheur externe, qui a été chargée de réaliser ce rapport.

Dans ce cadre, il s'agit de présenter préalablement le paysage belge du secteur à profit social et cela notamment en terme d'emplois, d'institutions, de valeur ajoutée, de poids économique et de secteurs d'activité.

Ensuite, les acteurs principaux du dialogue social (organisations représentatives d'employeurs et organisations représentatives de travailleurs) et le cheminement progressif qui a permis aux employeurs du secteur à profit social de se structurer et de prendre leur place dans le dialogue social sont présentés.

L'organisation et le fonctionnement de ce dialogue social ainsi que ses spécificités pour le secteur à profit social. Dans ce cadre sont décrits les différents niveaux et lieux de concertation sociale (interprofessionnel, sectoriel et entrepreneurial) pour les secteurs privé et public. Le rôle particulier des pouvoirs publics dans ce dialogue du secteur à profit social est également évoqué (notamment dans le cadre des accords non marchands).

Pour alimenter le rapport et déterminer les questions clés relatives au dialogue social dans le secteur, l'UNIPSO a organisé un Focus group le 27 mars 2012 qui a réuni des parties prenantes du dialogue social dans le secteur à profit social (organisations d'employeurs et de

travailleurs aux niveaux wallon, bruxellois, flamand et national).

Pour clôturer ce projet, une conférence finale a été organisée le vendredi 22 juin à Bruxelles au Comité européen économique et social. Elle a rassemblé l'ensemble des partenaires des pays participants, des acteurs de terrain et des représentants des institutions européennes. La journée fut notamment l'occasion de présenter le fonctionnement et l'organisation du dialogue social du secteur à profit social de cinq états dont celui de la Belgique et le rapport européen basé sur la synthèse des études nationales. La présence de Jean-Paul Tricart, chef de l'Unité "Dialogue social et relations industrielles" à la DG Emploi de la Commission européenne a également permis de débattre avec les parties prenantes sur les étapes et les éventuels obstacles pour la mise en place d'une représentation du secteur à profit social au sein du dialogue social européen.

Enfin, des **recommandations au niveau européen et national ont été formulées pour une meilleure prise en compte des employeurs du secteur dans le dialogue social**.

Vous pouvez consulter ces recommandations ainsi que le rapport belge sur notre site www.unipso.be > Publications > [Autres publications](#).

▲ Elise Lay
elise.lay@unipso.be

Prix Innovation Sociale : "Innover, c'est dynamiser la solidarité!"

Les entreprises du secteur à profit social doivent continuellement s'adapter à de nouveaux besoins et à des évolutions réglementaires, techniques ou démographiques. La créativité et l'innovation font partie intégrante de la bonne gestion et du développement de ces entreprises.

L'UNIPSO, soucieuse de soutenir l'innovation sociale en Wallonie, organise le "Prix Innovation Sociale" afin de repérer, d'encourager et de récompenser des projets innovants. Ce prix s'adresse aux entreprises à profit social qui développent ou souhaitent initier des réalisations innovantes telles que de nouveaux services ou de nouvelles pratiques de travail renforçant la finalité sociale de l'entreprise.

Trois prix (10.000 €, 5.000 € et 2.500 €) sont attribués sur base d'un classement tenant compte à la fois du vote des internautes et d'un jury indépendant composé d'experts du secteur à profit social (non marchand).

Stimuler l'innovation et l'esprit d'entreprendre, mettre en réseau et favoriser l'échange de pratiques innovantes constituent autant d'objectifs du projet.

Par "**projet innovant**", on entend tous les projets technologiques ou opérationnels qui consistent dans le développement de nouveaux types de services et produits, ou encore, dans la mise en œuvre d'une nouvelle pratique de travail, politique de ressources humaines



ou dans une nouvelle forme d'organisation du travail. Ils doivent avoir pour finalité de répondre à des besoins sociaux auxquels la société ne répond pas d'une manière suffisante ou d'améliorer l'opérationnalisation des projets existants pour autant qu'un impact positif soit détectable pour les bénéficiaires.

À titre d'illustrations, voici trois exemples de projets innovants primés dans le passé par Hors-Pistes et le Cera Award :

- > **Infirmiers de rue : la réinsertion par l'hygiène.** Des infirmières de rue sensibilisent les sans-abri à l'hygiène afin de favoriser leur intégration sociale.
- > **Les boîtes à outils de survies itinérantes VIF-to-VIP :** créer des boîtes à outils contenant du matériel de soutien aux victimes de violences intrafamiliales.
- > **Blue Call Phone de l'ASBL Ithaka :** GSM ayant pour objectif d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes souffrant d'un handicap mental. Il est notamment équipé d'un BlueAssist permettant de demander aisément de l'assistance et d'un bouton rouge pour joindre directement une personne de référence.

Après un appel à candidatures, **67 projets nous sont parvenus**, ce qui constitue un véritable succès pour une première édition! Parmi ceux-ci, **20 ont été sélectionnés** sur des critères tels que la pertinence sociale face aux besoins actuels et émergents, l'originalité, la possibilité de transposer ce projet dans d'autres structures ou encore la participation des bénéficiaires au sein du projet et sa pérennité.

Les votes se sont clôturés ce samedi 15 septembre et nous avons recueilli **plus de 3.500 votes d'internautes qui ont voté pour le projet de leur choix!** Ces projets vont maintenant faire l'objet d'une analyse approfondie par un jury d'experts du secteur à profit social. Au terme de cette analyse, le jury élira **3 lauréats**, en tenant compte du vote des internautes.

La cérémonie de remise des prix, qui récompensera les 3 lauréats de cette première édition du Prix Innovation Sociale, aura lieu le 13 décembre 2012 au Cercle de Wallonie.

N'hésitez pas à découvrir ces projets sur le site www.prixinnovation sociale.be.

▲ Bruno Gérard
bruno.gerard@unipso.be

▲ Caroline Jansen
caroline.jansen@unipso.be

GT APE

Les deux derniers GT APE / Aides à l'emploi se sont tenus les 8 juin et 3 juillet dernier. Les thèmes suivants ont été abordés :

- > Rapport d'activités : remarques sur le contenu du rapport et modifications pour 2013
- > Ancienneté : mise en œuvre de la mesure prévoyant la prise en charge d'une partie des coûts liés à l'ancienneté des travailleurs APE
- > Remplacement : nouvelles dispositions en matière des remplacements des travailleurs APE.

Le prochain GT se tiendra le 18 septembre 2012 à la FIH (Fédération des Institutions Hospitalières), située Chaussée de Marche, 604 à 5101 Erpent.

▲ Frédéric Clerbaux
frederic.clerbaux@unipso.be

GT Formation

Le GT Formation qui était prévu le 20 septembre 2012 est annulé, en raison du manque de matière à ce sujet en cette rentrée.

▲ Sophie Vassen
sophie.vassen@unipso.be

Conseil économique et social de Wallonie (CESW)

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.

Commission EFE (emploi, formation et éducation)

Les dossiers suivants ont été examinés :

- > Prise en charge des travailleurs âgés de 50 ans et +
- > Bassins de vie et pôles de synergie
- > Evaluation du Plan Marshall 2.vert
- > Nouveaux décret et Arrêté relatifs aux Entreprises d'insertion
- > SFMQ et validation des compétences : avis sur note au Gouvernement
- > Réforme des EFT/OISP

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

- > Avant-projet de décret du Gouvernement wallon destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Wallonie : [avis adopté le 18/06/2012](#)
- > Dispositif AVUS (activité de valorisation et d'utilité sociale) : [avis d'initiative adopté le 16/07/2012](#)
- > Avant-projets de décret relatifs au contrat de gestion et aux obligations d'information afin d'intégrer la dimension du handicap dans le contrat de gestion : [avis adopté le 18/07/2012](#)
- > Projet de décret concernant les centres et les fédérations de planning et de consultation familiale et conjugale : préparation d'un avis

- > Projet d'AGW relatif à la reconnaissance et au subventionnement des relais sociaux- pérennisation des plans "grand froid" : préparation d'un avis



CWES

- > Avant projet de décret du Gouvernement wallon destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Wallonie : avis adopté
- > Avant-projet de décret relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion: avis adopté
- > Projet d'AGW portant exécution au décret relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion : préparation d'un avis

Colloque "10 ans de la loi sur les ASBL. Et après?"



Le 9 mai dernier, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a accueilli, à l'initiative des groupes socialistes de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Sénat, de l'Institut Emile Vandervelde et de "Présence et Action Culturelles", un colloque sur les 10 ans de la loi sur les associations.

Introduit par Jean-François ISTASSE, député de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'initiative de la loi du 2 mai 2002, et Fadila LAANAN, Ministre de la Culture et de la Santé, ce colloque entendait questionner le cadre juridique dans lequel évoluent aujourd'hui les ASBL.

La matinée fut dès lors l'occasion pour les orateurs invités de mettre en exergue, à partir de leur connaissance de terrain, un certain nombre de réformes utiles et nécessaires au bon fonctionnement de nos associations par rapport à la loi de 2002. Leurs interventions furent complétées par les témoignages des participants au débat, pour la plupart issus de mouvements et d'associations diverses.

Parmi les points importants relevés, on peut déjà noter la clarification des délégations accordées par le Conseil d'Administration et le statut des administrateurs, le renforcement du rôle de l'Assemblée Générale au sein des instances des associations, la problématique des conflits d'intérêts et du vote plural, l'introduction de l'égrenage et la différenciation pour les très petites et grandes ASBL entre comptabilité simplifiée ou à double entrée.



La seconde partie de la journée s'est organisée autour de 2 ateliers. Le premier, animé par la Sénatrice Olga ZRIHEN concernait "**La gestion quotidienne des ASBL**" et avait trait notamment aux statuts, à la responsabilité des administrateurs, à la bonne gouvernance et aux formalités administratives.

Le second atelier concernait quant à lui la **comptabilité et la fiscalité des ASBL**. Animé par le Sénateur Ahmed LAAOUEJ, le débat a notamment permis de relever, pour beaucoup d'associations, l'écart existant entre les obligations de comptabilité

fixées par la loi et celles exigées par le pouvoir subsidiant lors de l'octroi de subsides, souvent beaucoup plus exigeantes et venant par là mettre en péril la subsistance des ASBL concernées.

Cette journée fut grandement appréciée par l'ensemble des participants dans la mesure où elle a permis un réel échange constructif entre les acteurs de terrain et les mandataires publics. Les différentes questions et problématiques soulevées lors de ce colloque devraient ainsi permettre aux organisateurs politiques de porter devant leurs parlements respectifs les questions et interpellations nécessaires et préalables à un travail d'amendement de la loi de 2002, dans le but d'en faire un outil législatif plus performant encore, pour servir les citoyens et leur exercice de la liberté d'association.

Les actes de ce colloque sont disponibles sur le [site de l'IEV](#). Une première question orale de Mme ZRIHEN à la Ministre de la Justice concernant les charges administratives incombant aux petites ASBL, est également disponible [via ce lien](#).

▲ Hélène Derbaudrenghien
helene.derbaudrenghien@unipso.be



Agenda

L'hospitalisation à domicile : une ressource supplémentaire dans l'organisation des soins en Belgique

Un colloque organisé... par la FCSD (Fédération des Centrales de Service à domicile)

Quand ? Le mercredi 19 septembre 2012 de 8h30 à 16h30

Où ? Wolubilis (Cours Paul Henri Spaak,1 —1200 Woluwé-Saint-Lambert)

PAF ? Gratuit (inscription obligatoire)

Infos et inscriptions ? [FCSD](#)



Journée de réflexion : vieillir au travail et pénibilité, un concept controversé !

Un colloque organisé... par le CEDORES (Centre de documentation et de recherche sociale)

Quand ? Le jeudi 11 octobre 2012 de 8h30 à 17h00

Où ? salle de l'Eden (Centre culturel régional de Charleroi)

Infos et inscriptions ? [CEDORES](#) — 071/44.72.75

Les soins aux personnes âgées et leur financement dans le contexte belge d'un transfert de compétences vers les entités fédérées



Un colloque organisé... par le CRIV (Centre interdisciplinaire de recherche sur le vieillissement)

Quand ? Le jeudi 18 octobre 2012 de 15h à 18h15

Où ? Auditoire STUD 11, Place Agora 19 à 1348 Louvain-la-Neuve

PAF ? Gratuit (inscription obligatoire)

Infos et inscriptions ? [CRIV](#) — valerie.vanbutsele@uclouvain.be

Journée de dialogues "Croiser les pratiques et les expertises pour construire une nouvelle solidarité au travail" - La (re)mise à l'emploi de personnes atteintes de troubles psychiques

Un colloque organisé... par la Fondation Roi Baudouin

Quand ? Le jeudi 25 octobre 2012 de 9h30 à 16h

Où ? CEME - Charleroi Espace Meeting Européen (Rue des Français 147 - 6020 Dampremy)

PAF ? Gratuit (inscription obligatoire)

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



Publications



Les aspects sociaux de l'accord de réformes institutionnelles du 11 octobre 2011

Pour commander ce numéro : [site du CRISP](#)

Dans le double numéro 2127-2128 du Courrier hebdomadaire du CRISP, Paul Pasterman passe en revue les transferts de compétences susceptibles d'influencer la politique en matière sociale.



Publications



Mômes en santé : la santé en collectivité pour les enfants de 3 à 18 ans

Pour télécharger le document (gratuit) : www.momesensante.be

À l'initiative de l'ONE et de services de promotion de la santé à l'école, l'objectif de ce document est d'élaborer un référentiel précis et cohérent concernant la santé en collectivité pour les enfants de 3 à 18 ans, qui puisse soutenir l'action des intervenants de terrain. Les partenaires se sont réunis autour des questions de santé comme l'hygiène, l'environnement, la gestion des soins, la prise en charge des bosses et bobos, la gestion des maladies infectieuses, des allergies et l'accueil des enfants à besoins spécifiques.



Renforcer les soins de santé mentale de première ligne : perspective des usagers et des aidants proches



Pour télécharger le rapport (gratuit) : Fondation Roi Baudouin

Comment les utilisateurs et aidant proches expérimentent-ils les services et soignants de première ligne, dans quelle mesure ceux-ci répondent-ils à leurs différents besoins et quelles recommandations formulent-ils pour renforcer les acteurs de première ligne? Ce sont les réponses à ces questions qui sont analysées dans ce rapport.

Viellir, mais pas tout seul. Une enquête sur la solitude et l'isolement social des personnes âgées en Belgique.

Pour télécharger l'étude (gratuit) : Fondation Roi Baudouin

Combien y a-t-il de personnes âgées socialement isolées et qui se sentent seules? Quels sont les facteurs de risque décisifs? Un rapport d'étude, basé sur une enquête menée auprès de 1.500 personnes de plus de 65 ans en Belgique, à destination des décideurs politiques, acteurs des secteurs concernés, mais aussi citoyens.



Le vieillissement actif : regards pluriels



Edition : Les Politiques Sociales

En posant leurs "Regards pluriels" sur le vieillissement actif, les contributions de ce numéro des Politiques sociales entendent résolument ouvrir les yeux de son lectorat sur le potentiel, peu connu pour les non-experts et les citoyens de tous âges, de cette notion. Une invitation à replacer les significations diverses de l'activité associée au vieillissement dans leurs contextes de production et d'usage.

L'aide familiale : Statut officiel en Wallonie

Pour télécharger la brochure (gratuit): www.socialsante.wallonie.be

Edité par l'AsSAF (Association des Services d'Aide aux Familles et aux Personnes Âgées), cet outil d'information et de communication vous fera découvrir le texte officiel du statut de l'aide familiale (Arrêté du Gouvernement wallon du 30 avril 2009), mais surtout les différentes facettes de ce métier à travers des témoignages, des photos et des commentaires. Il est l'illustration du professionnalisme d'un secteur qui se développe, en Wallonie, grâce au travail quotidien de près de 6.800 aides familiales auprès d'un public fragilisé par les difficultés sociales, l'âge, la maladie, la solitude ou le handicap.





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

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