

ZOOM SUR ... Le Maribel: ce qui change en 2010

QUESTION PRATIQUE Alcool et drogue dans l'entreprise, mise en œuvre de la CTT 100

CONSEIL ENERGIE Manger trop de viande nuit gravement au climat

REPORTAGE Une installation de tri-génération au bois



S O M M A I R E

Zoom sur le Maribel: ce qui change en 2010	p. 2
Question pratique: alcool et drogues dans l'entreprise: la CTT 100	p. 4
L'essentiel de l'actualité	p. 7
La vigie énergie	p. 14
Conseil énergie	p. 15
Projets spécifiques	p. 18
Groupes de travail UNIPSO	p. 20
CESRW	p. 21
Agenda	p. 22
Reportage: Une installation de tri-génération au bois	p. 23

L'EDITO

L'Emploi sera, pour ce numéro 4 du PEP'S, au centre de nos préoccupations!

En ce début d'année 2010, l'actualité du secteur à profit social est, en effet, caractérisée par deux dossiers importants: d'une part le lancement par la Ministre fédérale de l'Emploi, Joëlle Milquet, du Plan d'embauche Win-Win, et d'autre part le renouvellement par le Ministre régional de l'Emploi, André Antoine, dans les entreprises et les asbl du secteur, des postes APE. Le PEP'S se devait de revenir sur ces thèmes que vous retrouverez tout au long de nos rubriques.

Enfin, notre article sur le Maribel social vous éclairera certainement sur les nombreux aspects de ce dispositif en 2010 et sur ses implications pratiques dans le secteur à profit social.

A tous, toujours plus nombreux à chaque édition, nous souhaitons une excellente lecture.

L'équipe de l'UNIPSO



Le Maribel: ce qui change en 2010

Mis en place il y a une dizaine d'années, le système Maribel – qui trouve son fondement dans deux arrêtés royaux du 18 juillet 2002¹ – est une mesure de création d'emploi. Son but principal consiste à créer de l'emploi supplémentaire pour répondre aux besoins du secteur à profit social et ainsi diminuer la charge de travail sur le terrain, améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'aide, et optimaliser le confort du service.

Depuis longtemps réclamée par l'ensemble des partenaires sociaux et les acteurs de terrain, deux types de mesures sont venus récemment renforcer le financement de ce système et permettre la création d'emplois supplémentaires dans le secteur. Les lignes qui suivent ont pour but de vous les présenter succinctement.

Maribel social: une augmentation de la réduction de cotisation

Ce vendredi 22 janvier, le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant sur des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand.

Rappel

Le principe du Maribel social reste identique. Ainsi, chaque employeur qui relève du secteur à profit social – secteurs public et privé – a droit à une réduction forfaitaire des cotisations ONSS pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins un mi-temps (33% dans le cas des entreprises de travail adapté). Cette réduction forfaitaire n'est cependant pas automatiquement versée à l'employeur. Celui-ci verse la cotisation forfaitaire à l'ONSS, qui la transfère ensuite dans les différents Fonds sectoriels Maribel

¹ A savoir, pour le secteur privé: arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, M.B., 22/08/2002; pour le secteur public: arrêté royal du 18 juillet 2002 portant organisation des fonds Maribel social du secteur public, M.B., 02/08/2002.

social créés dans les secteurs concernés, au sein desquels ces réductions sont mutualisées. Par la suite, l'employeur peut se voir octroyer par ces mêmes fonds, sur demande et à certaines conditions fixées au sein de chaque fonds, des subventions destinées à créer des emplois supplémentaires.

Nouveauté

A partir du 1^{er} janvier 2010, le montant de la réduction de cotisation Maribel social sera augmenté, le but étant de rapprocher progressivement le montant de cette réduction de celui de la réduction structurelle forfaitaire des cotisations, qui s'élève à 400€ par travailleur et par trimestre. Pour rappel en effet, la plupart des secteurs à profit social ne bénéficie pas de cette réduction forfaitaire².

Concrètement, les cotisations sociales à verser par l'employeur à l'ONSS ne sont pas modifiées; par contre, de ces cotisations, l'ONSS ne transférera plus 365 € par trimestre et par travailleur aux différents fonds concernés, comme c'était le cas actuellement, mais 375,94 €. A partir de 2011, ce montant sera une nouvelle fois augmenté pour atteindre 387,83 €³. L'arrêté royal prévoit encore une nouvelle règle de calcul des dotations Maribel.

Ce projet, dont l'entrée en vigueur devrait en principe rétroagir au 1^{er} janvier 2010, initie ainsi une nouvelle phase Maribel social. Ce sont en effet, tant pour 2010 que pour 2011, quelques 23 M€ qui viendront s'ajouter aux dotations perçues actuellement par les fonds

² Exception faite des services des aides familiales et des aides seniors (CP 318) et des entreprises de travail adapté (CP 327).

³ Cette augmentation est une augmentation moyenne. En réalité, du fait que certains secteurs (CP 331 et 332, SCP 318.01, 319.02, 327.02, 327.03 et 329.02) bénéficiaient d'un forfait supérieur dans le passé, le montant du forfait alloué par travailleur et par trimestre est fixé à un montant légèrement inférieur à la réduction de cotisation précitée, et ce afin de sauvegarder les emplois existants dans l'ensemble des fonds. Le système tend progressivement à un alignement de la réduction de cotisation par personne ouvrant le droit entre les secteurs.

sectoriels, et qui permettront de créer chaque année entre 800 et 1000 emplois supplémentaires, selon les prévisions annoncées par la Ministre de l'Emploi.

Maribel Fiscal: une autre source de financement pour le système Maribel

Depuis la loi de relance économique du 27 mars 2009, les employeurs du secteur privé marchand et non marchand bénéficient d'une dispense de versement de précompte professionnel. Jusqu'alors fixée à 0,25%, la réduction actuelle a ainsi été majorée pour atteindre 0,75% au 1^{er} juin 2009. Depuis le 1^{er} janvier 2010, cette réduction atteint 1%.

Pour les employeurs non marchands du secteur privé⁴, il a été décidé que la partie de la dispense de versement du précompte professionnel correspondant à l'augmentation de la dispense de précompte professionnel (0,5% à partir de juin 2009 – 0,75% à partir de janvier 2010) est mutualisée au sein des Fonds Maribel, et ce afin de permettre la création d'emplois supplémentaires. Les moyens qui seront transférés aux Fonds sont calculés dans ce cas sur la base de la masse salariale et varieront donc d'un trimestre à l'autre.

Quant à l'utilisation des moyens financiers dégagés par cette dispense, si le budget Maribel fiscal devra principalement être consacré au financement d'emplois supplémentaires, une partie peut toutefois être utilisée pour pérenniser les emplois Maribel déjà créés par le biais d'une augmentation du plafond salarial pris en charge par les Fonds Maribel. Cette décision incombera à chaque Fonds⁵.

Les premières prévisions de l'ONSS estimaient à près de 70 M€ les dotations issues du Maribel fiscal d'ici fin 2010. Le nombre d'emplois créés grâce à ces nouvelles dotations est cependant très difficile à estimer – entre 1.000 et 3.000 emplois – étant donné qu'il dépend du pourcentage de la dotation affecté par chaque fonds à

la création d'emplois supplémentaires, du nombre d'emplois créés en temps plein/temps partiel, et de la fiabilité des estimations de la dotation.

A cet égard, il est important, pour chaque employeur du secteur, de vérifier, dans sa déclaration "n°274 – précompte professionnel", que le code 47 a bien été complété. Seuls les montants issus de cette catégorie sont transférés par le SPF Finances à l'ONSS, chargé ensuite de la répartition de ces sommes au sein des différents fonds Maribel. En cas de mauvais remplissage par certaines institutions du secteur, l'enveloppe "Maribel Fiscal" qui se verra par la suite répartie entre les différents fonds sera moindre!

Fin décembre 2009, près de 10 M€ ont été transférés par l'ONSS aux différents fonds, selon une clé de répartition basée sur la masse salariale de chaque secteur. Les nouveaux emplois Maribel fiscal seront en principe gérés de la même façon que ceux créés via le Maribel social: il appartiendra aux fonds d'informer les institutions à ce sujet.

Le Maribel fiscal est toutefois une mesure qui ne s'applique qu'au secteur privé, les employeurs du secteur public n'étant pas concernés par la mesure "dispense de versement de précompte professionnel". Afin d'assurer un certain équilibre entre secteur privé et public, le projet d'arrêté royal approuvé en Conseil des Ministres du 22 janvier attribue pour 2010, au fonds Maribel social du secteur public, un montant de 19,36 M€. Un montant équivalent devrait être versé à ce secteur en 2011.

Ce montant est proportionnellement équivalent aux recettes perçues par les fonds Maribel social du secteur privé à la suite de l'affectation de la dispense de précompte professionnel. Il devrait approximativement permettre de créer en deux ans entre 1.500 et 2000 emplois auprès des employeurs du secteur non marchand public.

⁴ Le secteur des ETA (SCP 327.01, 327.02 et 327.03) a été dispensé de "mutualisation" dans le cadre du Maribel fiscal étant donné sa plus grande fragilité face à la crise internationale.

⁵ Particularité dans le secteur des soins de santé: le fond Maribel social de la CP 330 a reçu l'autorisation de transférer une partie des montants du Maribel Fiscal vers l'INAMI, et ce aux fins de financer l'intervention annuelle en matière d'harmonisation des barèmes et d'augmentation des salaires pour certaines institutions de soins et pour les nouveaux emplois créés dans le secteur des maisons de repos.

Pour plus d'informations, contactez la conseillère juridique de l'UNISPO: Hélène Derbaudrenghien
Tel: 02/367.23.98 Email: helene.derbaudrenghien@unipso.be

Alcool et drogues dans l'entreprise: mise en œuvre de la CCT 100

Le 1^{er} avril 2009, les partenaires sociaux ont conclu, au sein du Conseil National du Travail, la CCT n°100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Pourquoi cette CCT ?

Tout employeur a l'obligation légale à la fois de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur, mais aussi à prendre toutes les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et cela sous peine de voir sa responsabilité engagée. Or, la consommation d'alcool/de drogues au travail ou ayant une incidence sur le travail est un des facteurs qui peuvent non seulement entraîner d'importants problèmes notamment de fonctionnement dans l'entreprise, mais également influencer négativement la sécurité, la santé ainsi que le bien-être des travailleurs et de leur entourage (collègues, etc.).



L'élaboration d'une **politique préventive en matière d'alcool et de drogues** s'inscrit donc directement au sein de la **politique de bien-être dans l'entreprise** et répond à la volonté exprimée par les partenaires sociaux lors de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

Portée et champ d'application de la CCT 100

La CCT est applicable à **tous les employeurs du secteur privé**, sans aucune exception. S'agissant d'une convention-cadre, cette CCT ne contient pas une "politique toute faite" en matière d'alcool et de drogue au travail. Elle a pour objet de fixer les éléments essentiels d'une politique de prévention, c'est-à-dire les **conditions**

minimales auxquelles doit satisfaire une telle politique.

Toute entreprise est tenue de mettre en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique visant, de manière collective, à prévenir le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool et/ou de drogues et à y remédier. **Cette politique doit être mise en place dans toutes les entreprises**, même celles qui ne seraient pas (encore) confrontées à des problèmes d'alcool et/ou de drogues, **et intégrée dans le règlement de travail pour le 1^{er} avril 2010 au plus tard**. Elle tiendra compte notamment de la taille de l'entreprise, de la nature des activités et des risques propres à celles-ci, ainsi que des risques spécifiques à certains groupes de personnes.

Par ailleurs, la CCT s'applique aussi aux entreprises qui se seraient déjà dotées d'une politique en matière d'alcool et de drogues. Ces entreprises devront vérifier que leur politique est conforme aux principes et aux dispositions de la CCT, et procéder aux adaptations nécessaires si ce n'était pas le cas.

Une politique préventive en deux phases

L'élaboration de cette politique, qui nécessite (notamment) la collaboration des services – internes et externes – pour la prévention et la protection au travail, peut se dérouler en deux phases:

La première, obligatoire, consiste, pour l'employeur, à **déterminer les points de départ et les objectifs de la politique** préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, et à **élaborer une déclaration de politique ou d'intention** contenant les grandes lignes de cette politique

Dans une seconde phase, et seulement si ces points de départ et objectifs le requièrent, l'employeur peut décider de concrétiser cette politique:

- **par la rédaction de règles** relatives à la disponibilité (ou non) de l'alcool au travail
- **par la détermination de procédures à suivre** en cas de constatation d'un dysfonctionnement dû à

une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou d'une incapacité de travailler

- **par la détermination des modalités d'application des tests de dépistage d'alcool ou de drogues**

Les obligations de l'employeur

L'employeur a essentiellement pour obligation de **déterminer les points de départ et objectifs de la politique** en matière d'alcool et de drogue dans son entreprise, **et de les concrétiser par une déclaration de politique ou d'intention**.

Il a également l'obligation de **former et d'informer ses travailleurs**, notamment en faisant modifier le règlement de travail en conséquence et selon les procédures qui s'imposent. Ainsi, la déclaration de politique ou d'intention doit être reprise dans le règlement de travail selon la procédure administrative abrégée (l'accord du conseil d'entreprise n'est pas requis dans ce cas).

De plus, il doit, tout au long de la politique de prévention en matière d'alcool et de drogue, lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation de celle-ci, **demander l'avis et la collaboration des services internes et externes de prévention**. En outre, il doit **veiller à ce que les conseillers en prévention disposent d'un cadre dans l'entreprise** leur permettant d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique de prévention en matière d'alcool et de drogue.

Des tests de dépistages sont-ils possibles ?

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogue peut être un élément de la politique préventive en la matière. Ils ne peuvent cependant trouver à s'appliquer **que sous certaines conditions** restrictives reprises dans la CCT. Ainsi, les tests doivent être explicitement prévus dans la déclaration de politique ou d'intention et être concrétisés dans la seconde phase. Par ailleurs, le test ne peut avoir lieu que si le travailleur a donné explicitement son accord, et les résultats des tests ne peuvent en aucun cas être conservés ni utilisés pour sanctionner le travailleur. En outre, seuls les tests non étalonnés, notamment tests d'haleine et tests psychomoteurs,

sont autorisés: les tests sanguins et analyses d'urine sont interdits.



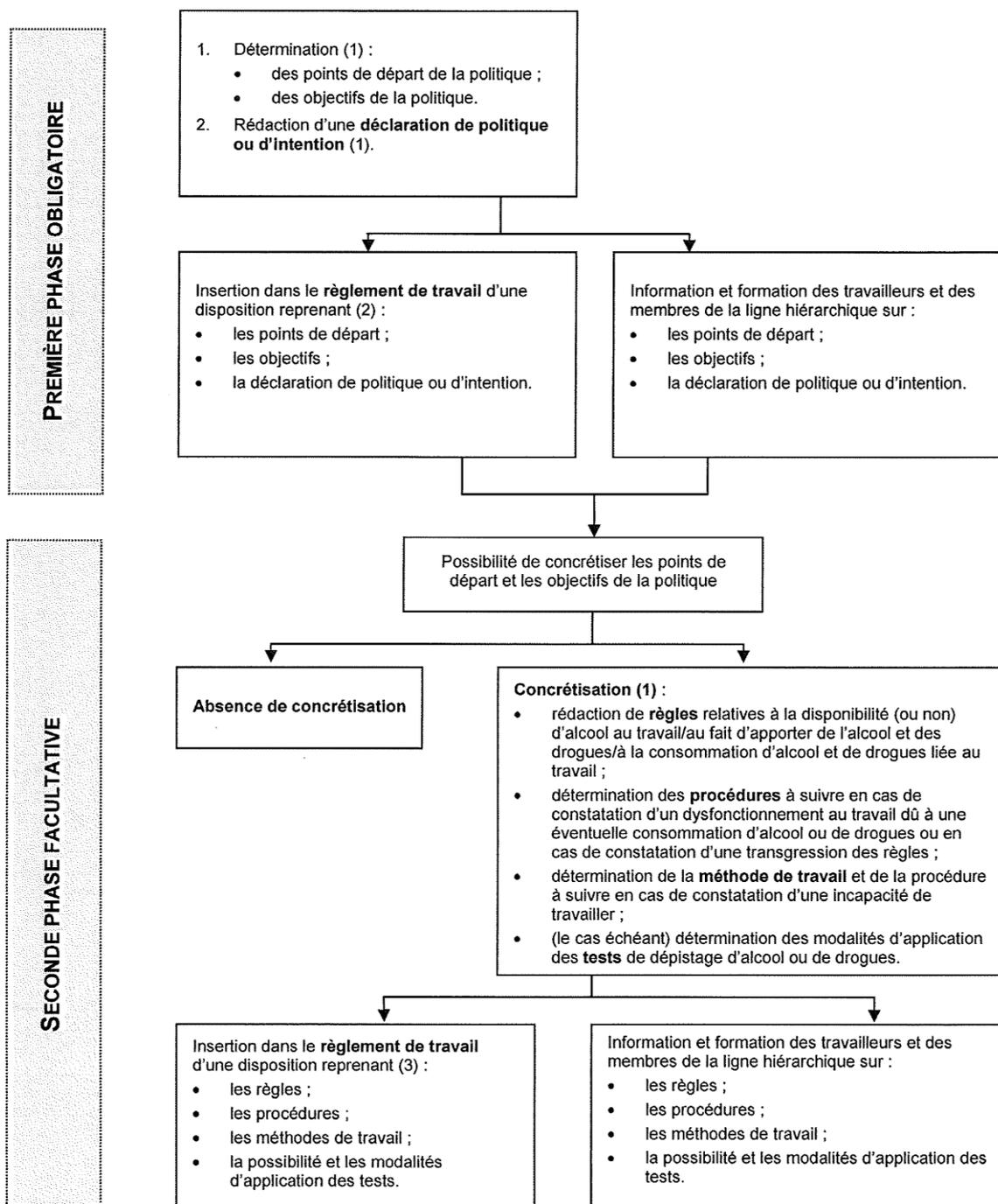
Pour plus d'informations ...

Sur le **site du CNT** (www.cnt.be), vous trouverez notamment, dans la rubrique "thèmes", le texte complet de la **CCT n°100**, ainsi qu'une **notice d'explication** reprenant notamment en annexe des modèles de déclaration de politique ou d'intention qui peuvent répondre aux besoins de différentes entreprises.

Contact

La conseillère juridique de l'UNISPO: Hélène Derbaudrenghien
Tel: 02/367.23.98 Email: helene.derbaudrenghien@unipso.be

Elaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues pour le 1er avril 2010 au plus tard – Schéma récapitulatif



(1) Avec la collaboration des S.I.P.P. /S.E.P.P. et après information et concertation des C.E./C.P.P.T./délégation syndicale/travailleurs.
 (2) Il n'y a pas lieu, à cet effet, de respecter la procédure de concertation au sein du C.E./avec les travailleurs.
 (3) Il y a lieu, à cet effet, de respecter la procédure de concertation au sein du C.E./avec les travailleurs.

Source : Partena

L'essentiel de l'Actualité

Accord non marchand en Région wallonne et Communauté française

Ce mardi 22 décembre 2009, le Gouvernement a reçu les partenaires sociaux du secteur non marchand pour la Région wallonne et la Communauté française.

A cette occasion, il a notamment été expliqué que, vu le contexte budgétaire difficile, le Gouvernement ne peut s'engager actuellement à dégager des marges budgétaires pour un accord non marchand. Pour espérer obtenir des marges, il faudra attendre l'ajusté de juin 2010.

Lors de cette rencontre, les partenaires sociaux ont également présenté leurs priorités. Les employeurs ont insisté sur la nécessité de différencier les discussions



tripartites relatives aux accords sociaux et celles propres aux politiques fonctionnelles entre les Ministres de tutelle et les opérateurs de services à profit social. Ils ont également souligné leur volonté d'évaluer préalablement les

accords précédents et d'en assurer un financement complet. Les organisations syndicales ont rappelé qu'à leurs yeux, les négociations doivent porter sur leur seul cahier de revendication, les employeurs étant cantonnés dans un rôle d'analyse et de validation de ce cahier.

Enfin, le calendrier propre à la confection d'un petit cadastre a également été présenté. Le Gouvernement a proposé d'ajouter à cette évaluation quantitative des accords précédents, une évaluation qualitative afin de faire apparaître les problématiques non financières rencontrées.

Aucune date concernant une future réunion n'a été fixée par le Gouvernement.

Le "petit cadastre" en Région wallonne

Un cadastre des emplois concernant les employeurs qui relèvent de l'accord non-marchand en Région wallonne est en cours d'élaboration. Ce cadastre est une

photographie de l'emploi à une date donnée (le 31 décembre 2009) et a pour objet de servir de support technique à l'évaluation des accords non marchands précédents ainsi que de chiffrer les revendications des organisations patronales et syndicales, en vue d'un éventuel nouvel accord non marchand.

L'UNIPSO s'est impliquée dans cette procédure afin de veiller à ce que les données demandées par l'administration soient pertinentes, fiables et comparables. Elle a insisté également pour que l'opération soit coordonnée par le cabinet de la Ministre de l'action sociale, Eliane Tillieux, afin de vérifier que l'ensemble des administrations concernées par les accords non marchands soit partie prenante dans l'opération. Une procédure de pré-test au sein d'institutions volontaires devrait permettre d'améliorer sensiblement le questionnaire transmis aux employeurs dans le courant du mois de février.

Par ailleurs, le Gouvernement de la Région wallonne a chargé l'IWEPS de piloter la réalisation d'un cadastre permanent de l'emploi en Région wallonne (le "grand cadastre").

Réforme du FOREM



Selon les conclusions du rapport d'évaluation réalisé par PricewaterhouseCoopers à la demande du gouvernement wallon, suite à l'audit de la Cour des comptes, le FOREM devrait se recentrer sur ses missions premières. Son rôle de service public devrait être accentué auprès des demandeurs d'emploi. Il devrait améliorer ses partenariats avec les opérateurs privés et la transparence de ses financements. La réforme doit aussi permettre une évaluation plus performante et instituer plus de flexibilité en regard de l'évolution du marché de l'emploi.

Cette démarche sera accompagnée de l'ouverture d'un marché public pour un soutien méthodologique, d'une évaluation interne pour le mois de mars, une évaluation externe, une note d'orientation pour juin et une première version du contrat de gestion pour le mois de septembre avec une signature pour la fin de l'année et une entrée en vigueur dès 2011.

En parallèle de ce nouveau contrat, le décret fondant le FOREM devrait être revu.

André Antoine partage la volonté de recentrer le FOREM sur ses missions de bases et relève les priorités suivantes:

- **Affronter la crise:** faire face aux licenciements et au chômage économique; coaching personnalisé des jeunes et travailleurs licenciés, soutenir l'emploi par les APE)
- **Préparer l'avenir par la formation et la gestion des compétences:** essais métiers, alternance, reconnaissance des compétences acquises
- **Améliorer la Gouvernance**

Mise en œuvre de la réforme de l'alternance

Le "Décret portant assentiment à l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française" est entré en vigueur le 1er juin 2009.

Dans ce cadre, les ministres wallons et bruxellois en charge de ces matières ont décidé de soumettre à leurs Gouvernements respectifs:

- **L'Avant-projet de Décret organique** créant l'Office Francophone de Formation en Alternance (l'OFFA) pour février;
- **Le protocole d'accord entre le SFPME wallon et l'IFAPME bruxellois** relatif à la formation en alternance des chefs d'entreprise pour le 30 juin 2010 ;
- **L'Avant-projet de Décret relatif au statut unique du jeune** dans le second semestre 2010. Le statut unique du jeune en formation en alternance se décline comme suit: la conclusion d'un contrat d'alternance, l'établissement d'un plan de formation, les conditions d'accès à la formation en alternance, et le test d'entrée en alternance. Le groupe de travail conjoint créé lors de la précédente législature poursuivra ses travaux de manière à proposer aux gouvernements concernés un projet de texte pour le 30 juin 2010.

APE: un renouvellement des décisions



Le Gouvernement wallon a accepté le principe du renouvellement des postes APE Plan Marshall qui se terminaient le 31 décembre 2009, pour autant que les postes soient occupés (ou inoccupés depuis moins de six mois). En pratique, les premières décisions de renouvellement sont arrivées dans les associations la semaine du 18 janvier. La majorité des décisions est toujours en cours de traitement à l'administration.

Par ailleurs, le FOREM a, comme le prévoit la réglementation APE, procédé, avant le 23 janvier, au paiement des subventions pour le mois de décembre. Comme il s'agissait d'une clôture de postes, le FOREM a récupéré les fonds de roulement (avance payée pour le premier mois d'occupation). Certains employeurs auront donc une période de deux mois (voire plus si le retard est persistant) sans subvention ou avec des subventions rabotées.

L'UNIPSO suit de très près ce dossier et reste en contact constant avec le cabinet du Ministre Antoine, l'administration et le FOREM.

Transposition de la directive "Services" suivi des travaux en Région wallonne et en Communauté française

La date butoir pour la transposition de la directive "Services" dans le droit interne de chaque Etat membre de l'Union européenne était le 28 décembre 2009. A cette fin, la Région wallonne a adopté plusieurs décrets le 10 décembre 2009 (MB 24 décembre 2009). Ces décrets portent d'une part, sur le volet transposition "horizontale" qui reprend les grands principes de la directive (définitions, champ d'application, obligations en matière de liberté d'établissement, de libre circulation, de simplification administrative, etc.) et d'autre part, sur le volet transposition "verticale" qui apporte des modifications à des réglementations sectorielles existantes pour être en conformité avec les dispositions de la directive.

En ce qui concerne la transposition "verticale", certaines législations, bien qu'elles entrent dans le champ d'application de la directive ont été maintenues, mais justifiées sur base des principes de la directive (raison impérieuse d'intérêt général). L'ensemble des justifications du maintien de ces réglementations sont rassemblées dans un rapport final que chaque Etat membre transmet à la Commission européenne.

En Communauté française, les travaux de transposition ont pris du retard. Un relevé (*pre-screening*) d'une partie des législations sectorielles (principalement dans le domaine de la culture et de la petite enfance) a été réalisé par l'administration pour savoir si elles entraient ou non dans le champ d'application de la directive. Le travail doit être complété pour d'autres matières, notamment l'enseignement. Les premiers résultats indiquent étonnement qu'aucune des réglementations communautaires ne sont concernées par la directive "Services". Le Conseil économique et social de la Communauté française se penche actuellement sur cette question.

Vous trouverez un dossier complet sur cette matière dans le PEPS 3.

Service interne commun de prévention et de protection au travail

Tout employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection comptant au minimum un conseiller en prévention. Lorsque l'entreprise occupe moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Un arrêté royal du 26 novembre 2009 offre la possibilité à un employeur ou un groupe d'employeur d'obtenir une autorisation pour créer un service interne commun, moyennant le respect de certaines conditions reprises dans l'arrêté (lien juridique, économique, géographique ou technique entre les employeurs concernés, avis préalable des CPPT concernés, etc.). La demande doit être introduite auprès de la Direction générale Humanisation du Travail, à l'aide d'un formulaire spécifique.

Les SICPP existants en vertu d'un arrêté rendu avant le 26 novembre 2009 peuvent continuer à fonctionner à

condition de respecter les termes et conditions contenus dans l'arrêté d'autorisation; les demandes de création de SICPP faites avant le 26 novembre 2009 mais dont l'examen est en cours sont soumises à la nouvelle procédure.

Plan d'embauche "WIN-WIN"

Dans le cadre des mesures de crise, le Gouvernement fédéral vient de lancer sur proposition de la Ministre de l'Emploi un nouveau plan d'embauche applicable depuis le 1er janvier 2010.

Ce plan est axé prioritairement sur les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, les chômeurs indemnisés d'au moins 50 ans et les chômeurs indemnisés qui sont demandeurs d'emploi depuis 1 à 2 ans. L'objectif est de faciliter leur embauche en diminuant drastiquement le coût de leur engagement grâce à l'activation de leur allocation de chômage.

Tous les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de ce plan. Les travailleurs titres-services ne sont toutefois pas concernés par cette mesure.

Pour plus d'informations quant aux conditions d'application, voyez le site y dédié:

<http://www.planwinwin.be/>

ainsi que la circulaire explicative de la Ministre de l'Emploi.

Actualités législatives

Sources : Unisoc - Secorex

Suite aux publications successives de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, de la loi-programme du 23 décembre 2009 et de la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi, vous trouverez ci-dessous un relevé non-exhaustif des principales actualités législatives relatives à l'emploi, à la formation et à la sécurité sociale. Sauf mentions contraires, celles-ci sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010.

Écartement des travailleuses enceintes

Écartement des travailleuses enceintes – La loi prévoit la modification du mode de calcul de l'indemnité devant être allouée aux travailleuses enceintes qui, dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité, exercent un travail adapté avec perte de salaire jusqu'à la 6^e semaine précédant la date présumée de l'accouchement (8^{ème} semaine en cas naissances multiples). Le mode de calcul sera finalement le même que celui appliqué actuellement dans le cadre de l'assurance maternité.

Cette mesure est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2010 et s'applique aux cas d'écartement survenant à partir de cette date.

Congé parental

La Cour de Justice a récemment jugé que le travailleur qui réduit ses prestations de travail dans le cadre d'un congé parental a droit, en cas de licenciement, à une indemnité de rupture calculée sur sa rémunération à temps plein et non pas sur la rémunération à temps partiel dont il bénéficie au moment de la rupture de son contrat de travail.

La Belgique ayant été condamnée dans cette affaire, la loi inscrit dans les textes légaux que la rémunération en cours qui sert de base au calcul de l'indemnité de rupture est celle qui aurait été perçue si le travailleur avait continué à travailler à temps plein. Ceci ne vaut toutefois que pour la réduction des prestations dans le cadre d'un congé parental et non d'un crédit-temps ou d'un autre congé thématique. La Ministre de l'Emploi a invité le CNT à prendre position sur ce sujet afin d'évaluer si d'autres mesures nécessitent une telle adaptation.



Aucune date d'entrée en vigueur n'étant prévue, cette disposition est entrée en vigueur le 10 janvier 2010, soit 10 jours après la publication de la loi au Moniteur belge.

Soins de santé: licenciement des ouvriers

Afin d'exécuter une partie des accords du non-marchand 2005-2010 et de pouvoir appliquer ces mesures au secteur public, la loi prévoit, pour le secteur des soins de santé, un alignement des délais de préavis ouvriers sur ceux des employés. La loi stipule que les ouvriers licenciés comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur des soins de santé ont droit à un préavis de 3 mois si ceux-ci sont demeurés au service de leur employeur sans interruption pendant moins de 5 ans. Ce délai est augmenté de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de 5 ans de service chez le même employeur.

L'entrée en vigueur de cette base légale est fixée au 1^{er} février 2010, soit le premier jour du 2^{ème} mois qui suit celui de la publication au Moniteur belge. Les préavis notifiés avant le 1^{er} février 2010 restent valables.

Mesures de crise: droits en matière de sécurité sociale des travailleurs

La loi délègue au Roi la possibilité de prendre les instruments nécessaires afin de maintenir les droits des travailleurs (ayant réduit leur temps de travail ou dont le contrat de travail a été suspendu dans le cadre des mesures de crise) en matière de sécurité sociale pour l'ensemble des mesures prévues par la loi du 19 juin 2009 portant dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.

Dans ce cadre, un arrêté royal du 30 décembre 2009 assimile aux jours prestés les périodes de chômage de crise, de crédit-temps de crise et de réduction du temps de travail de crise en ce qui concerne le droit aux vacances annuelles. Les travailleurs concernés conservent dès lors leur droit aux vacances annuelles ainsi qu'au pécule de vacances.

Meilleur recouvrement des amendes administratives

Jusqu'à présent, le produit des amendes administratives est, selon les infractions, affecté à l'ONSS – gestion globale et/ou au Trésor. Il arrive que l'employeur reçoive donc deux ordres de versement sur des comptes différents. Quant à l'administration compétente, elle doit également suivre le paiement correct de l'amende administrative sur les deux comptes.

Dans le but de simplifier cette procédure, la loi prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2010, ce sera à l'administration compétente d'encaisser globalement par trimestre le produit des amendes administratives et de verser, à la fin de chaque trimestre, 90% du produit total des amendes administratives du trimestre écoulé à l'ONSS et le solde au trésor. L'employeur va donc recevoir seulement un ordre de versement.

Mesures de crise: prolongation

La loi portant des dispositions diverses prolonge les mesures anti-crise jusqu'au 30 juin 2010. Pour être reconnu comme entreprise en difficulté le seuil de diminution du chiffre d'affaire / production/ commandes a été ramené à 15% (au lieu de 20% actuellement). La loi prévoit également une indemnité minimum de 5€/jour à charge de l'employeur en cas de chômage économique employé. Il a également prévu une assimilation en ce qui concerne le congé-éducation payé.

Mesures de crise: prime ouvriers

La loi contient un certain nombre de dispositions concernant la nouvelle prime de crise récemment créée par le gouvernement afin d'octroyer aux ouvriers licenciés une indemnité supplémentaire. Ainsi, tout ouvrier licencié durant le premier semestre 2010 aura droit à une prime forfaitaire de 1.666€ (sauf exceptions prévues par la loi) à charge de l'employeur.

Si l'employeur a notifié le congé par lettre recommandée ou exploit d'huissier, il ne sera toutefois tenu qu'au paiement d'une partie de la prime (555€), le reste étant à charge de l'ONEM. L'employeur sera libéré du paiement total de la prime s'il a pris des mesures de crise en 2010 pour tenter d'empêcher les licenciements. Cette disposition ne s'applique qu'aux congés notifiés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2010.

Pour les entreprises de moins de dix travailleurs, un arrêté royal devrait prochainement paraître déterminant la procédure d'introduction des demandes de dispense du paiement de cette prime de crise. Nous vous tiendrons informés des modalités d'application de cette dérogation.

Financement du congé-éducation: diminution de l'intervention de l'Etat en 2011

Les coûts liés au système du congé éducation sont actuellement supportés pour partie par les employeurs (par le biais d'une cotisation patronale) et pour partie par l'Etat belge. La part de l'Etat est normalement fixée au même montant que celui estimé pour la cotisation des employeurs.

La loi-programme prévoit une exception à ce principe pour l'année 2011 en fixant une participation de l'Etat réduite de 30 M€ par rapport à la participation des employeurs.

L'UNIPSO s'inquiète de cette mesure qui pourrait avoir un impact sur le financement du congé-éducation payé. Pour le secteur à profit social, il s'agit d'une mesure importante car les moyens octroyés en faveur de la formation sont déjà actuellement très réduits.



Accidents de travail – nouvelle cotisation

La loi-programme prévoit une nouvelle cotisation à charge des employeurs de 0,02% visant à couvrir les dépenses résultant du phénomène de sous déclaration des accidents de travail.

Voitures de société

La loi-programme prévoit certaines modifications relatives au Code des impôts sur les revenus de 1992 en ce qui concerne les personnes morales assujetties à l'impôt sur les sociétés, applicables aux frais occasionnés ou supportés à partir du 1^{er} janvier 2010.

Une première mesure établit un nouveau calcul fiscal de l'avantage qui résulte de l'usage privé d'un véhicule de société sur la base des émissions de CO².

Le projet de loi-programme limite également à 75% tous les frais professionnels afférents à l'utilisation d'une voiture, voiture mixtes et minibus (c'est-à-dire les véhicules autres que ceux utilisés pour le transport rémunéré de personnes). Concrètement, les frais de carburant qui peuvent actuellement être pris en consi-

dération à 100% seront également soumis à la limite de 75%.

Modification de l'attribution de la cotisation Groupes à risques et création d'un Fonds pour la formation et l'emploi

Depuis 1989, les employeurs sont redevables d'une cotisation en faveur des groupes à risque de 0,10% par trimestre calculée sur le salaire brut global de leurs travailleurs.

Jusqu'à présent, il appartenait aux secteurs de définir de manière autonome par CCT les groupes à risque et leurs besoins en formation. Au fil des ans, il s'est toutefois avéré que les efforts en faveur des groupes à risque étaient essentiellement dirigés vers des personnes actives au sein de l'entreprise et peu vers des demandeurs d'emploi ou des travailleurs peu qualifiés. Afin de revenir à la philosophie première de la loi, la loi prévoit que dorénavant les secteurs qui concluent une CCT doivent affecter la moitié du produit de la cotisation "groupes à risque" à des actions ciblant des groupes à risque qui seront définis par arrêté royal.

L'enjeu est de taille car la nouvelle affectation signifie une redéfinition des projets portés par les Fonds sociaux. Tout dépendra de la définition établie par AR et les possibilités pour les secteurs de s'y conformer. Les fonds sociaux offrent actuellement une série de formations destinées aux travailleurs. Celles-ci seront-elles supprimées? Quelle sera la compensation financière pour atteindre les obligations de formations? Quels seront les moyens alloués à la formation continue des travailleurs qualifiés?

La loi crée en plus un Fonds pour la formation et l'emploi auprès de l'ONEM. Celui-ci aura pour mission de soutenir les efforts d'insertion sur le marché du travail des groupes à risque déterminés par l'AR et sera financé par des moyens provenant de l'ONSS gestion globale. Un arrêté royal doit encore déterminer les critères, les conditions et les modalités d'affectation des montants.

Nouveau montant de réduction de cotisations

Jusqu'à présent, l'employeur qui engageait un jeune de moins de 19 ans bénéficiait d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale de base

de 1.000€/trimestre, en plus de l'assujettissement partiel, jusqu'au 31 décembre de l'année dans laquelle le jeune atteignait l'âge de 18 ans.

Les cotisations de sécurité sociale dues pour les jeunes de moins de 19 ans seront totalement supprimées du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011. Cette mesure vise à augmenter le taux d'emploi des jeunes sous-contrat d'apprentissage (les étudiants restent soumis à la cotisation de solidarité).

Convention de premier emploi

La loi contient deux mesures relatives aux conventions de premier emploi.

- Dans le cadre de la simplification des plans d'embauche, la loi supprime la carte premier emploi à partir du 1^{er} avril 2010 et prévoit une disposition transitoire pour les cartes délivrées avant cette date. Désormais une carte unique reprendra l'ensemble des réductions groupes-cible. La loi supprime également au 1^{er} avril 2010 la condition selon laquelle le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi pour pouvoir être considéré sous convention de premier emploi
- La seconde mesure porte sur une possibilité accordée à l'employeur (privé ou public) de pouvoir être dispensé d'un tiers de son obligation d'engagement de jeunes s'il a octroyé un certain nombre de postes de stage à un public précisé qui est défini dans la loi

Un arrêté royal doit encore déterminer les conditions et modalités d'octroi de cette dispense.

Réduction de cotisations patronales pour les tuteurs

Une nouvelle réduction groupe-cible est introduite par la loi à l'égard des tuteurs. La loi prévoit d'octroyer une réduction de cotisations patronales pour les travailleurs qui assurent le suivi d'un stage ou d'une formation pour des stagiaires présents au sein de leur milieu professionnel et qui proviennent soit de l'enseignement soit du chômage. La loi prévoit également quels seront les stages pris en considération.



La date d'entrée en vigueur et les règles relatives à l'application de cette réduction seront déterminées par arrêté-royal. Nous suivrons de près cette mesure afin d'évaluer l'importance de la réduction et les entreprises ciblées.

Titres-services

La loi prévoit que les mesures destinées à renforcer l'activation des allocations de chômage - 750, 1.000 et 1.100€ en cas d'engagement en 2010 et 2011 - ne pourront pas être appliquées dans le secteur des titres-services, et ce afin d'éviter que les entreprises titres-services ne favorisent la rotation de leurs travailleurs.

Par ailleurs, dans le cadre de la lutte contre la fraude dans ce secteur, la loi prévoit encore:

- La possibilité de refus/retrait d'agrément par l'ONEM aux entreprises refusant de payer certains montants réclamés par l'ONEM en cas d'infraction. (entrée en vigueur: 10/01/2009)
- Un contrôle plus étendu sur la situation financière du secteur et des entreprises agréées. Les entreprises pourraient avoir à fournir annuellement un certain nombre d'informations financières. Un arrêté-royal devra préciser ces mesures
- La possibilité pour le Roi de créer une "charte de qualité" et d'en prévoir les dispositions obligatoires devant y figurer. Une telle charte a pour but d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et de préciser les obligations des entreprises et des utilisateurs
- La possibilité pour le Roi d'établir une convention-type entre l'utilisateur et l'entreprise titres-services

Stagiaires en alternance - Remboursement des frais d'examens médicaux



Depuis le 1^{er} janvier 2010, les frais d'examens médicaux sont remboursés pour tous les stagiaires occupés dans l'enseignement en alternance. Sont visés par cette mesure les contrats suivants:

- Le contrat d'apprentissage industriel
- Le contrat d'apprentissage des classes moyennes (à l'exclusion de la convention de stage des classes moyennes)
- La convention d'insertion socio-professionnelle
- La convention d'immersion professionnelle
- Le contrat de travail mais pour autant qu'il soit conclu dans le cadre d'une formation en alternance.

Cette mesure a pour objectif de garantir la sécurité au travail de ces stagiaires et de réduire le coût pour l'employeur. Un arrêté royal doit encore déterminer quels frais peuvent être pris en charge ainsi que les conditions et modalités de l'intervention. Nous vous tiendrons avertis du suivi de cette mesure et de ses modalités d'application.

Depuis quelques mois, l'UNIPSO vous propose chaque semaine son **UNIPSO FLASH HEBDO**, une newsletter qui reprend les actualités législatives (vigie Moniteur belge), parlementaires (vigie des parlements et gouvernements fédéral et fédérés) et sectorielles (relevé des conventions collectives) du secteur à profit social.

Afin d'éviter le double-emploi, ces rubriques ne seront désormais plus reprises au sein du PEP'S. N'hésitez pas à vous rendre sur le site de l'UNIPSO pour vous abonner à cette newsletter ou pour consulter l'Unipso Flash Hebdo en ligne !



Evolution du cours du baril de pétrole

Cours et tarifs TVA incl.	Le 19/01/2010	En 1 an	P/R à la Moy de 2006
€/§	1,4600	10,6	
Baril de pétrole (§)	77,70	69,3	19,3
Mazout extra < 2000L (€/L)	0,5939	17,2	-3,7
Mazout extra > 2000L (€/L)	0,5696	18,2	-4,1
Diesel (€/L)	1,0950	12,4	4,7
Essence 95 (€/L)	1,3910	18,7	7,5
Essence 98 (€/L)	1,4130	19,0	8,2

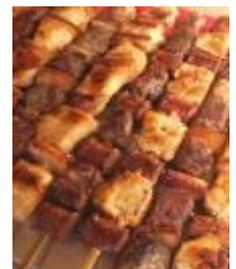
Evolution du prix de divers produits pétroliers

Manger trop de viande nuit gravement au climat

Si le président du GIEC a récemment attiré l'attention des médias sur l'impact de notre consommation de viande sur les changements climatiques, cette question est toujours reportée au niveau international. Le sujet est sensible. Aborder la question de la consommation de protéines animales, c'est bousculer des habitudes quotidiennes fortement ancrées dans le mode de vie des gens. Mais c'est plus encore une question d'équité, et de redistribution entre le Nord et le Sud.

Un belge consomme en moyenne 100kg de viande/an, soit 270g/jour, soit trois fois plus que ce qui est recommandé d'un point de vue médical. 75g/jour sont suffisants

Inter-Environnement Wallonie, la fédération des associations environnementales de la Région wallonne, a fait le point sur l'impact énergétique et environnemental de notre consommation de viande. Les données présentées intéresseront particulièrement les institutions qui pratiquent des activités d'accueil et/ou d'hébergement, ainsi que ceux qui ont des restaurants d'entreprise.



Émissions du secteur de l'élevage: une comptabilité complexe

L'agriculture contribue pour environ 14% aux émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES). Ce chiffre englobe toutes les émissions directes liées aux cultures et à l'élevage: protoxyde d'azote lié à la fertilisation, méthane provenant du bétail et des rizières, dioxyde de carbone provenant de l'énergie utilisée pour la mécanisation, la fabrication d'engrais, de pesticides, etc. **80% de ces émissions attribuées à l'agriculture dans son ensemble sont liées à l'élevage.** En outre, si l'on prend en compte la production de GES indirecte (changements d'affectation des terres: la déforestation, la conversion des prairies en cultures), **la contribution de l'élevage passe à près de 18%.**

Manger un kilo de bœuf équivaut à parcourir 70km en voiture

Au niveau de l'Europe, l'agriculture y a réduit de 20% sa production de GES en moins de 20 ans pour atteindre 9,2% des émissions totales de l'Union. Cependant, la déforestation au Sud pour pourvoir nos marchés alimentaires n'y est pas intégrée. La production des GES qui résulte de nos importations de viande ou de crevettes, de soja pour l'alimentation de notre bétail, ou encore d'huile de palme, est comptabilisée sur le solde des pays du Sud. Inversement, nos exportations de céréales ne sont pas déduites.

¼ de la production agricole européenne est destinée à l'alimentation animale

Enfin, si l'on considère les chiffres par rapport aux **objectifs à atteindre, soit 1,7 tonnes d'équivalent CO2 par habitant**, ce que la planète peut supporter, les efforts à faire en agriculture sont conséquents puisqu'elle pèse au minimum 0,9 tonnes par habitant, soit plus de la moitié.

Un jour sans viande par semaine ou tous nos dimanches sans voiture?

A la veille du Sommet de Copenhague, le président du GIEC a proposé d'instaurer un jour sans viande par semaine, ce qui correspondrait à une réduction des émissions de CO2 équivalente à un voyage de 1.700 km. Il s'agit d'une économie de GES bien supérieure à celle réalisée lors des dimanches sans voiture dans toute la Belgique qui ont accompagné les crises pétrolières au début des années 1970.

Depuis 1950, la demande de viande a été multipliée par 5 dans le monde et a plus que doublé en Europe

En liant alimentation et mobilité, cette intervention médiatique posait la question de l'utilisation de nos sols. La réduction éventuelle de notre consommation de protéines animales aurait un double effet. Elle libère des surfaces dédiées à l'alimentation animale au profit d'une utilisation énergétique et réduit d'autant l'impact sur le climat de l'élevage et des cultures fourragères associées.

Une question d'équité entre le Nord et le Sud

Un plein de 4x4 en agrocarburant = 250kg de céréales = de quoi nourrir une personne pendant un an

Globalement, la consommation de protéines animales est liée au revenu des populations. Elle est ainsi distribuée entre pays développés et en développement dans un rapport de 3 à 1, soit 53gr/jours dans les premiers et 18 dans les autres [1]. Ce rapport est par contre équivalent pour les protéines végétales (39gr/jours versus 43). Sur la base des données

moyennes, seuls les pays sous-développés manquent de protéines dans leur alimentation. **Les pays développés en ont par contre une consommation excessive qui correspond à un surplus de 80%**. La nécessaire diminution des GES liées à l'élevage devra se faire en tenant compte de ces disparités et en veillant à les réduire.



Impact climatique de l'élevage et de ses cultures associées

Qu'il faille 2 à 17 fois plus de surfaces pour produire des calories animales ne signifie pas que l'impact de cette production sur le climat suit la même règle proportionnelle. **L'élevage d'herbivores permet effectivement de maintenir des prairies qui assurent un stockage de carbone et d'autres services environnementaux comme le maintien de la biodiversité.** Retournées, ces prairies relâcheraient dans l'atmosphère une quantité importante de carbone, estimée à 1000 kg par hectare et par an. C'est pour cela que **la Politique Agricole Commune soutient l'élevage à l'herbe** et le maintien des prairies permanentes.

L'impact environnemental: menace sur la qualité des eaux / 18% des émissions de GES mondiales / perte de biodiversité

Élevage, santé et climat

Il faut 10kg de blé pour produire 1 kg de viande rouge, et cinq fois plus d'eau pour produire du bœuf que de soja

Cet avantage "climatique" de l'élevage à l'herbe se trouve être renforcé par des considérations de santé publique. **Les herbivores nourris aux maïs et tourteaux de soja produisent une viande riche en acides gras oméga 6, tandis que ceux nourris à l'herbe, à la graine de lin ou encore aux protéines telles les fèves ou les pois (donc que l'on peut produire en Europe) fournissent des acides gras oméga 3.** L'excès des premiers concourt aux risques de maladies

cardiovasculaires dont le coût aux États-Unis en termes de santé publique équivaut à plus de trois fois le budget de la PAC! Les omégas 3 réduisent quant à eux ces mêmes risques. **Ces pratiques permettraient également de réduire l'impact climatique de l'élevage en réduisant le transport** (importations de protéines d'Amérique) **et les besoins en pesticides et en engrais.**

Augmentation de la consommation de viande = cause de problèmes cardiovasculaires, d'obésité et de cancers

Sans politiques, ce sera le marché

Le renforcement des objectifs de réduction de l'effet de serre à l'échelle internationale conduira à soutenir davantage la production de biomasse agricole. Parallèlement à cela, nos politiques devraient financer l'arrêt de la déforestation (Programme REDD) et donc la stabilisation des surfaces cultivées. Les **deux options possibles pour maintenir le niveau d'alimentation** sont **la substitution des protéines animales par des protéines végétales dans les pays développés et l'augmentation de la productivité de l'agriculture**. Une politique qui devrait être davantage soutenue par les politiques de coopération et les transferts Nord – Sud.

70% des anciennes forêts d'Amazonie sont aujourd'hui des pâturages

Le lien entre alimentation et climat constitue aujourd'hui encore un tabou pour nos politiques. Pourtant, laisser de côté cette question, c'est nier l'un des **facteurs majeurs du réchauffement climatique et une véritable fracture sociale entre le Nord et le Sud**. Ne pas aborder ce débat, c'est aussi **fermer les yeux sur des questions de santé publique** dont les coûts sont aujourd'hui très importants. Aborder lucidement cette question pourrait enclencher un cercle vertueux alliant lutte contre les changements climatiques, équité sociale, amélioration de la santé et des finances publiques.

[1] Implications of Global Trends in Eating Habits for Climate Change, Health and Natural Resources , Study IP/A/STOA/IC/2008-18

Pour plus d'informations ...

Inter-Environnement Wallonie, article de Lionel Delvaux: http://www.iewonline.be/spip.php?article3352&var_recherche=viande

Inter environnement-Wallonie : <http://www.iewonline.be/>, Ecoconso.be rubrique "alimentation":

<http://www.ecoconso.be/spip.php?rubrique15>

Si on mangeait moins de viande ? Fiche-conseil n° 127, REC: www.ecoconso.be

Alimentation durable. Fiche-conseil n°152, REC: www.ecoconso.be

Le petit livre vert pour la terre Fondation Nicolat Hulot: www.defipourlaterre.org

Contact

Fanny Roux

Tél: 02/367.23.90 Email: fanny.roux@unipso.be

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



Go For

Quatre séances d'intervision

Les sessions pilotes de la formation "Gestion d'une entreprise à valeurs sociales" débutées en septembre 2008 touchent à leur fin. Celle de Liège vient de se terminer le 19 janvier.

Pour ceux qui s'étaient inscrits à toutes les unités, c'est un an et demi de formation qui se termine. Dans ce type de processus de formation, la question cruciale reste celle de l'implémentation de tous les outils appris en formation. C'est pourquoi il est proposé, à tous les participants, quatre séances d'intervision de direction à l'issue de la formation.

Une évaluation en profondeur de ces trois sessions pilotes va être réalisée dans le but d'améliorer l'offre de formation pour les directions du secteur à profit social. L'objectif poursuivi par l'UNIPSO est d'offrir une formation qui colle au plus près des besoins des responsables/cadres tant dans le contenu proposé que dans les méthodes pédagogiques des formateurs.

Comités d'accompagnement

Le dernier Comité d'accompagnement a eu lieu le 4 décembre 2009 et a principalement été consacré à une discussion autour de la pérennisation du projet Go for. Le prochain se tiendra le 29 janvier à 9h30 à l'UNIPSO.



Go énergie

Deux journées d'information gratuites sur les économies d'énergie

Le Service Résidentiel pour Jeunes (SRJ) la Providence d'Etalle vous fait partager son expérience: rénovation énergétique de bâtiment, construction d'un bâtiment basse consommation d'énergie, sensibilisation du personnel et des occupants, utilisation d'énergies renouvelables et politique d'achats durables.

En bref, une institution en avance dont la démarche globale a fait ses preuves!

Accompagnés d'experts en énergie, le directeur et le personnel du SRJ invitent:

- **Le 25 février 2010:** les membres de FISSAAJ, de l'AMA, de GASMAES, de l'ANCE, de la LNH, de MES-SAJE, et du Collectif Article 29
- **le 30 mars 2010:** l'ensemble des institutions membres de l'UNIPSO

Accompagnement de projets en énergie

L'UNIPSO poursuit sa mission d'accompagnement des institutions en matière d'économie d'énergie dans les institutions suivantes:

- **Résidence Lennox à Ottignie**
Fédération membre: GASMAES. Lancement d'un projet de sensibilisation auprès des membres du personnel.
- **Maison de Providence à Tournai**
Fédération membre: FIH-ACIS. Accompagnement d'un projet de sensibilisation.
- **IMP Sainte Gertrude à Brugelette**
Fédération membre: FISSAAJ. Lancement d'un projet de sensibilisation auprès des membres du personnel et des jeunes accueillis.

- **Siège des Mutualités Libres à Bruxelles**
Lancement d'un projet de sensibilisation pilote auprès des membres du personnel. Objectif: inciter les Mutualités Libres de la Région Wallonne à suivre l'exemple.
- **AID asbl à Tubize**
Fédération: coordination AID. Lancement d'un projet de sensibilisation et accompagnement technique.

Si vous êtes intéressé par un accompagnement, contactez la conseillère énergie de l'UNISPO:

Fanny Roux

Tel: 02/367.23.94 Email: fanny.roux@unipso.be



Organisation d'événements énergie

- **Matinée énergie – visite du projet de cogénération au bois de l'ETA les Ateliers du Saupt à Bertrix, le 14 décembre 2009** (voir reportage).
- **Matinée énergie organisée à l'occasion de l'AG de MESSAJE à Namur le 22 janvier 2010.** Intervention de Fanny Roux responsable du projet Go énergie et de Gauthier Keutgen, Facilitateur énergie secteur tertiaire de la Région wallonne.

Programme: 1) Présentation de l'UNIPSO et du projet GO énergie - Pourquoi réaliser des économies d'énergie? - Aspects réglementaires - Contexte énergétique du secteur tertiaire. 2) Méthodologie d'action: la politique à mener en matière d'Utilisation Rationnelle de l'énergie 3) Aides financières et tiers investisseur 4) Pistes d'action et bonnes pratiques 5) La sensibilisation des acteurs: démarche et outils.

Si vous êtes intéressé par une intervention sur l'énergie à l'occasion de vos réunions plénières, contactez la conseillère énergie de l'UNISPO:

Fanny Roux

Tel: 02/367.23.94 Email: fanny.roux@unipso.be



*Téléchargez les bulletins d'inscription sur
<http://www.unipso.be/FR/Projets/index.htm>*

Venez nombreux!

Groupes de travail à l'UNIPSO

Groupe de travail Formation

Le prochain GT Formation aura lieu le 29 janvier à 11h et portera sur les dossiers suivants:

- Congé-éducation payé: mesure de la Loi programme du 23 décembre 2009
- Efforts de formation état de la situation
- Retour de la réunion du banc patronal de l'APEF du 19 janvier 2010
- Convention sectorielle du non-marchand: rapport d'activités APEF 2009 et ordre du jour de la réunion du 2 février
- Cotisations groupes à risques: modifications issues de la loi en vue de favoriser l'emploi du 30.12.2009
- Mise en œuvre de la Réforme du FOREM (information)
- Diverses mesures issues de la loi en vue de favoriser l'Emploi du 30 décembre 2009 relatives à la formation
- Conseils supérieurs pédagogique et paramédical: état d'avancement des travaux

Pour plus d'informations, contactez Sophie Vassen
Tél: 02/367.23.95 Email: sophie.vassen@unipso.be

Groupe de travail APE

Le prochain GT APE aura lieu le mardi 2 février à 14h et portera sur les dossiers suivants:

- APE: renouvellement des postes APE plan Marshall – évaluation du dispositif APE
- Droit social: actualités législatives

Pour plus d'informations, contactez Frédérique Clerbaux
Tél: 02/367.23.92 Email: frédérique.clerbaux@unipso.be

Groupe de travail Energie

Le précédent groupe de travail du 10 décembre a permis de fixer les objectifs du projet pour l'année 2010. Cette réunion a aussi été l'occasion de présenter aux participants les enjeux de l'isolation des bâtiments.

Le prochain groupe de travail aura lieu le 2 mars 2010 à 14h dans les locaux de l'ASBL Nature et Progrès à Jambes. Cela sera l'occasion de visiter le bâtiment basse consommation de l'association.

Pour plus d'informations, contactez Fanny Roux
Tél: 02/367.23.94 Email: fanny.roux@unipso.be

Groupe de travail Accompagnement Vieillesse

Le comité s'est réuni pour la première fois le 26 janvier 2010. A cette occasion, les nombreux participants ont pu témoigner des enjeux du vieillissement au sein de leur secteur et du besoin d'y apporter une réponse commune par une réflexion intersectorielle. Les objectifs et la méthodologie de travail du comité d'accompagnement ont également été affinés.

La prochaine réunion aura lieu le 1^{er} mars, de 9h à midi à la FIH à Erpent.

Pour plus d'informations, contactez Vincent Gerard
Tél: 02/367.23.93 Email: vincent.gerard@unipso.be

Commissions du Conseil Economique et Social de la Région Wallonne

Commission Emploi, Formation, Education – EFE

- Préparation de l'évaluation 2008 du dispositif "incitants financiers à la formation"
- Suivi de l'Avis A 937 sur l'enregistrement ou l'agrément des agences de placement
- Retour de la rencontre du CESRW et des CEF (Comités subrégionaux de l'emploi et la formation) avec la Ministre Marie Dominique Simonet concernant la mise en œuvre du décret Bassins scolaires et l'implication des CEF
- Information sur l'état d'avancement de la mise en place des Commissions Formation (Commission EFT-OISP, Commission Chèques, Commission PMTIC)
- Suivi de l'Avis A 988 sur la modification du décret relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi

Commission de l'Economie, des Politiques industrielles et sectorielles – EPI

- Présentation de la politique économique du Gouvernement wallon 2010-2014 (audition de Julien Compère, Chef de cabinet du Ministre Jean-Claude Marcourt)
- Organisation des futurs travaux de la Commission

Commission Finances, Institutionnel, et Simplification administrative – FIS

- Avis 989 sur le plan d'action simplification administrative et e-gouvernement 2010-2014
- Analyse des revendications institutionnelles de la Flandre
- Organisation des futurs travaux de la Commission

Commission Energie

- Présentation "Quelles énergies pour quel développement ?" par Yves Marenne, responsable de l'équipe "Bilan" à l'ICEDD
- Présentation des activités et des propositions de la CWaPE (Commission wallonne pour l'Energie), audition de Francis GHIGNY, Président de la CWaPE
- Organisation des futurs travaux de la Commission

Commission Conservation de la nature, Environnement, Ruralité et Agriculture – CERA

- Présentation de la politique environnementale du Gouvernement wallon 2010-2014 (audition de Dominique Perrin, Chef de cabinet du Ministre wallon chargé de l'Environnement Philippe Henry)
- Organisation des futurs travaux de la Commission

Commission Action et intégration sociale, Services collectifs et Santé - AIS

- Rencontre avec la ministre Eliane Tillieux: échange préparatoire et rédaction d'une note de priorités en vue de cette rencontre
- Réseau wallon de lutte contre la pauvreté: présentation de l'initiative "Vers une Wallonie sans pauvreté d'ici 2025"

Agenda

- 1/02/2010 Commission Finances, Institutions, Europe (CESRW)
Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education (CESRW)
- 2/02/2010 GT UNIPSO Aide à l'emploi
Go Energie : réunion sensibilisation Résidence Lennox
- 3/02/2010 Commission de l'Action et de l'Intégration sociale, des Services collectifs et de la Santé (CESRW)
Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education (CESRW)
- 4/02/2010 Conseil supérieur pédagogique
Comité particulier du Fonds de fermeture
- 10/02/2010 Commission d'agrément IDESS
Comité d'accompagnement UNIPSO Go For
GT UNIPSO Formation
- 11/02/2010 Conseil supérieur paramédical
Commission Energie (CESRW)
- 16/02/2010 Commission Mobilité, Aménagement du territoire
Commission Villes, Logement, et Sécurité (CESRW).
- 18/02/2010 GT UNISOC droit social
- 22/02/2010 Commission Economie, des Politiques Industrielles et sectorielles
- 24/02/2010 Conseil supérieur paramédical
Commission d'agrément IDESS
- 25/02/2010 Journée UNIPSO sur l'Energie (La Providence)
- 26/02/2010 Conseil d'administration de l'UNIPSO

Une installation de tri-génération au bois

Visite à l'ETA (Entreprise de Travail Adapté) les Ateliers du Saupont, à Bertirix, le 14 décembre 2009
Partenariat UNIPSO - OCEDA

Le 14 décembre, le directeur des Ateliers du Saupont, accompagné des ingénieurs du bureau d'études CORETEC, a présenté son projet de trigénération devant une assemblée de directeurs d'ETA de la Région wallonne.

A la demande de l'EWETA, l'UNIPSO avait déjà organisé plusieurs matinées énergie:

- Visite d'une installation de chaudière à bois dans l'ETA les Ateliers du Monceau à Grâce-Hollogne
- Visite des installations de chauffage rénovées de l'ETA Village n°1 Reine Fabiola à Ophain

Lors de la visite des Ateliers du Saupont, la conseillère en énergie de l'UNIPSO, Fanny Roux, a débuté la matinée par la présentation de l'UNIPSO et du projet Go énergie. Elle a ensuite présenté les bonnes raisons de s'engager dans une démarche d'économie d'énergie (facteurs environnementaux, financiers, réglementaires, etc.) et a donné des éléments concernant la situation énergétique dans le secteur tertiaire en Région wallonne. Elle a continué par la présentation de la méthodologie concernant la mise en place d'une politique d'Utilisation Rationnelle de l'Energie dans les institutions, et a terminé sur la thématique des subsides disponibles pour les ETA. L'audit énergétique et des exemples d'optimisation d'installations ont ensuite été exposés par Laurent Neuville, du bureau d'étude CORETEC. Le directeur des Ateliers du Saupont, Jean-Pierre Gribomont, a par la suite présenté l'historique du projet de trigénération, avant de donner des conseils et des mises en garde aux directeurs des ETA concernant certains aspects de la mise sur pied de projets de cogénération au bois. Enfin, le dispositif de trigénération a été expliqué par Pierre-Yves Pirlot, du bureau d'études CORETEC. Pour clôturer la journée, une visite du site a été proposée aux participants.

Au cours de ces présentations, les participants ont pu découvrir une expérience concrète transposable dans certains de leurs ETA sous diverses facettes: technique, financière, historique, liée au montage de projet et à ses rebondissements. Les participants présents furent très satisfaits de cette demi-journée d'information et d'échanges.

Le projet des Ateliers du Saupont

Les Ateliers du Saupont occupent 140 personnes qui œuvrent dans différents secteurs d'activité:

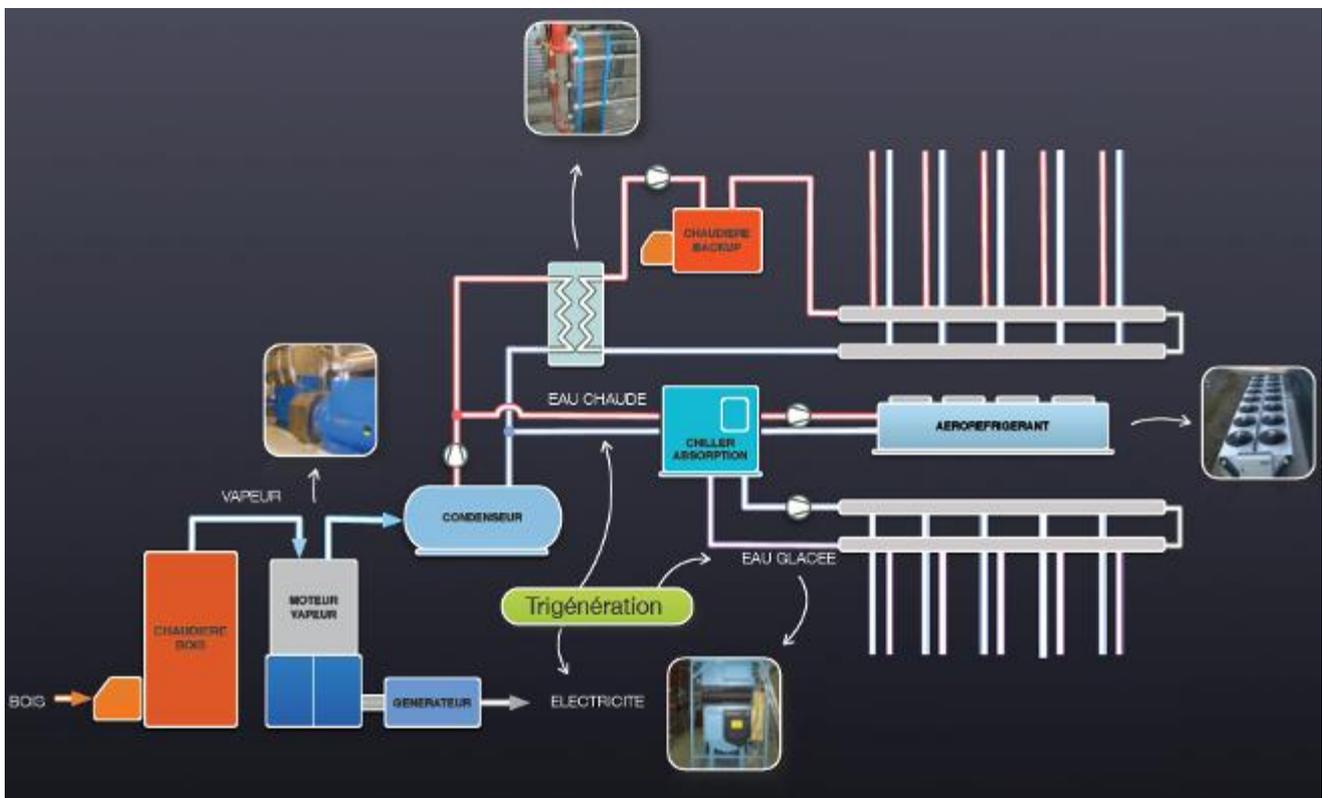


- La filière bois, qui comprend une scierie et un atelier de fabrication de palettes
- Les ateliers de conditionnement
- Les contrats d'entreprises
- La restauration

Propriétaire d'une chaudière à mazout vétuste qui devait être changée, cette ETA s'est dotée dans un premier temps d'une chaudière à bois à vapeur avec cogénération afin de valoriser ses déchets de scierie et de disposer ainsi d'électricité, mais aussi de chaleur pour chauffer ses locaux.

Du fait du dimensionnement initial inapproprié des installations (dimensionnement réalisé en fonction de la production de déchets de copeaux et non en fonction des besoins en énergie de l'entreprise), l'ETA s'est trouvée dans une situation de production d'énergie excédentaire.

Face à cette situation, l'entreprise a développé un nouveau dispositif pour chauffer et climatiser ses nouveaux locaux, avec le bureau d'étude CORETEC qui a réalisé les études préalables et assuré le suivi de la réalisation du projet. Un chiller à absorption a été installé pour produire de l'eau glacée grâce à l'eau chaude excédentaire provenant de la chaudière à bois. Cette eau glacée permet d'assurer la climatisation des bâtiments l'été, et celle du local de stockage de 500m² de l'ETA.



Source: bureau d'étude CORETEC, spécialistes en cogénération, comptabilité énergétique, et chaufferie au bois avec réseau de chaleur.

Pour plus d'infos ...

Une **fiche de synthèse** sera diffusée en février sur le site de l'UNIPSO pour présenter cette expérience remarquable, qui pourra servir d'exemple à de nombreux autres ETA.

Vous pourrez également retrouver sur la page Go énergie de l'UNIPSO l'**ensemble des présentations** effectuées au cours de cette matinée.

Contact

Fanny Roux Tél: 02/367.23.90 Email: fanny.roux@unipso.be