

# A.C.C. EXPRESS

N° 21 - OCTOBRE 03

## I. PROMOTION DE L'EMPLOI EN RÉGION WALLONNE ET EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Depuis le mois de novembre 2002, plusieurs nouveautés sont apparues en la matière : la publication de l'arrêté du gouvernement wallon du 19 décembre 2002, la mise oeuvre des procédures de transfert, les décisions apportées par le cabinet du ministre wallon de l'emploi et de la formation... Il s'avère donc nécessaire de faire à nouveau le point sur ce sujet.

### 1. POUR RAPPEL

Depuis longtemps attendus en Région wallonne de langue française, les textes légaux relatifs aux nouveaux programmes de résorption du chômage, plus connus sous l'appellation PRC, sont parus et s'appliquent à certains employeurs, depuis le 1er janvier 2003. Ces nouveaux décret et arrêté du Gouvernement wallon remplacent plusieurs mesures de mises à l'emploi grâce à une subvention de la Région wallonne, par une seule mesure d'aide pour la promotion de l'emploi (A.P.E.), peu importe le type d'employeurs.

#### D'où vient-on ?

L'« ancien » système est complexe, multiple et manque de transparence. Le besoin de simplification, de standardisation s'est fait fortement ressentir. L'objectif principal de cette réforme est d'uniformiser et de simplifier les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés<sup>1</sup>.

Il est prévu que la réforme relative aux Aides à la Promotion de l'Emploi (A.P.E.) entre en vigueur au plus tard le 31.12.2003 pour les employeurs bénéficiant des programmes de

<sup>1</sup> Programmes qui sont de la compétence de la Région wallonne en vertu de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, ix, 2<sup>o</sup> de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

résorption du chômage (et rappelons-le, pour les employeurs dont le siège principal d'activités se situe sur le territoire de la Région wallonne de langue française !). En effet, les programmes P.R.I.M.E., FBI et ACS Loi-programme seront abrogés le 31.12.2003. Il faut aller vite : à la fin de 2003, les postes qui n'auront pas été transférés seront...perdus !

De ce qui précède, il ressort qu'une distinction importante doit être faite entre les employeurs relevant d'un des secteurs visés par l'accord non-marchand wallon (« prioritaires »), et les employeurs relevant des autres secteurs (« non-prioritaires »). Cette distinction se traduit au niveau de la prise en charge du surcoût lié à l'harmonisation barémique, d'une part, et au niveau du délai de basculement dans le nouveau système, d'autre part.

Important : cette qualification prioritaire et non-prioritaire peut prêter à confusion mais il faut savoir que pour le Cabinet, **tout est prioritaire jusqu'au 31/12/2003 !**

### 2. PRINCIPALE NOUVEAUTE

#### volet «subvention» vs volet «rémunération»

La principale nouveauté en ce qui concerne l'aide octroyée réside dans le caractère forfaitaire du subventionnement. L'employeur reçoit un montant forfaitaire, sous la forme de points (la valeur du point étant fixé à 2.541 euros), destinés à couvrir en tout ou en partie la rémunération du travailleur et les cotisations de sécurité sociale qui s'y rapportent.

Ce nouveau mécanisme constitue une différence de taille pour les promoteurs de postes PRIME et TCT. Auparavant, le FOREm payait directement la rémunération aux travailleurs, et les cotisations de sécurité sociale à l'ONSS. Il réclamait ensuite au

promoteur un pourcentage du coût salarial ainsi pris en charge (ce qu'on appelle la rétrocession). Par ce système, l'employeur n'était pas toujours conscient de sa qualité d'employeur à part entière, que plusieurs décisions de jurisprudence ont pourtant confirmée.

Désormais les rôles respectifs sont clairement établis. Le FOREm verse une aide à l'employeur, et ce dernier paie les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale.

En ce qui concerne la rémunération, notez que l'employeur a

- l'obligation de se conformer, comme pour les autres travailleurs, aux conventions collectives de travail (CCT) sectorielles, conclues au sein de la commission paritaire 329,
- l'interdiction de diminuer la rémunération du travailleur.

### L'avenir des APE

La réforme fut lancée dans le but de régler la dissymétrie qui existait entre les travailleurs du non-marchand wallon et les autres. La priorité du cabinet aujourd'hui est le transfert harmonieux des postes.

En outre, ce nouveau système fournira des outils au service des objectifs de la réforme, aspirera à une plus grande transparence de gestion. Le cadastre réalisé constituera une banque de données unique, nécessaire à une plus grande visibilité de l'affectation des postes et une objectivation des critères d'octroi. Par là même, chaque année, le gouvernement pourra déterminer les priorités sectorielles.

### Actualité

Nous nous sommes rendus le 19 septembre au Bois du Cazier pour la journée d'information organisée par l'UFENM, Union Francophone des Employeurs du Non-Marchand, au sein de laquelle siège la Cessoc. La Cessoc est la confédération des employeurs des secteurs sportifs et socioculturels où l'ACC possède un siège. Cette journée avait pour objectif principal de nous informer sur les changements concrets apportés par le nouveau système d'aide à la promotion de l'emploi et

notamment sur la problématique du transfert des postes existants. Une attention particulière fut donnée aux situations rencontrées par le secteur dit « non-prioritaire », c'est-à-dire ne relevant pas de l'accord du non-marchand wallon.

Procédure de transfert, obligations des employeurs, travailleurs concernés, montant et modalité d'octroi de l'aide, contrat de travail, report de points, évaluation, remplacement de travailleurs... autant de points analysés de façon claire et détaillée afin de vous donner les précisions utiles quant à la situation du secteur.

Nous allons pour ce qui suit, parcourir un certain nombre de thèmes pour lesquels des explications supplémentaires ont été demandées aux intervenants lors de cette journée d'information. D'autres points vont également être précisés quant à la suite de la procédure.

### Proposition de transfert

*Que faire si je ne suis pas d'accord avec la proposition de transfert ?*

L'employeur a un délai de 30 jours, à dater de la réception de la proposition, pour contester cette proposition (**avec pièces justificatives**). L'administration instruit cette réclamation et modifie, éventuellement, sa proposition.

Le ministère prend sa décision dans les 20 jours suivant la réception du dossier. Si la décision est favorable, l'administration la communique dans les 10 jours au Ministre compétent, au FOREM et à l'employeur. Si la décision est défavorable, l'administration le notifie dans les 10 jours.

### Liquidation de la prime

*Comment dès lors procéder dans ce nouveau système pour percevoir sa subvention ?*

L'aide est liquidée à l'employeur par le FOREM, par douzièmes au plus tard le 23<sup>ème</sup> jour du mois de prestations, **pour autant que l'employeur ait introduit l'état des salaires du mois précédent au plus tard le 15<sup>ème</sup> jour du mois.**

Si l'état des salaires n'est pas rentré dans ce délai, un second délai de 25 jours suivant le premier délai est activé. Passé ce délai, tout remboursement sera purement et simplement perdu. Ce nouveau système n'étant pas compliqué, même si de prime

abond paraissant quelque peu contraignant, veillez à éviter les pertes, cela vous serait concrètement préjudiciable et risquerait de vous faire perdre le poste.

### Contrat de travail P.R.I.M.E.

*Vous employez un travailleur de cette catégorie. Quelle est la procédure à suivre dans le nouveau dispositif ?*

Pour ces travailleurs, il y a obligation de conclure un nouveau contrat de travail avec l'employeur. Il faut rompre l'ancien contrat de travail, d'un commun accord, la veille de la date de transfert. Petit conseil : en faire plusieurs copies car le FOREM va demander une copie de la rupture d'un commun accord pour liquider les subventions à l'employeur. Deuxième petit conseil : refaire le Dimona pour un travailleur entrant...par sécurité. Il faut penser aux travailleurs P.R.I.M.E. comme s'ils étaient de nouveaux travailleurs !

### 3. RENCONTRE AVEC LES REPRESENTANTS DU CABINET DU MINISTRE COURARD

En plus d'un apport didactique et théorique manifeste, cette journée au Bois du Cazier aura offert l'occasion aux employeurs de s'adresser directement au Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Formation. Nous avons pu dès lors, ensemble, relever certains points soit flous, soit encore en suspens.

### L'ancienneté (article 30)

*Doit-on prendre en compte l'ancienneté « totale » ou uniquement chez le dernier employeur ?* Ce point-ci constitue pour le moins un souci budgétaire pour le Cabinet.

Pour le non-prioritaire, la question de la reprise de l'ancienneté ne se pose pas en ces termes. Le FOREM calcule le total de la subvention, qu'il divise par la valeur du point (2.541 euros) et cela fixe le nombre de points. Si l'employeur tient compte d'un supplément, il pourra le faire à sa charge.

### Le cofinancement

Au début des négociations, le cofinancement d'un poste APE était strictement interdit. Par la suite, des nuances ont été ajoutées. Il reste un principe à respecter : les

subventions (APE et autres) ne peuvent dépasser le coût effectif et total du travailleur supporté par l'employeur.

### Structure de qualification du personnel

*Le nombre de points exige-t-il un profil requis, une qualification particulière ?*

Non, la qualification n'entre pas en compte en termes d'affectation de points. Gardez à l'esprit que la région subventionne et l'employeur rémunère (CCT sectorielle).

Pierre Dohet, Conseiller social, ACC

Pour des informations générales concernant le décret APE, nous vous renvoyons à l'excellent travail réalisé par le Centre Droits fondamentaux et Lien social des Facultés universitaires N-D de la Paix, en collaboration avec le FOREM de Verviers, disponible sur le site <http://www.pef.be>

Vous trouverez ci-joint les références exactes du décret et de l'arrêté du Gouvernement.

### références

Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand

M.B., 24 mai 2002, 2e éd., 22563-22575, F. 2002-1815

Arrêté du Gouvernement wallon du 19 décembre 2002 portant exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et d'autres dispositions légales M.B., 30 janvier 2003, 3812-3821, F. 2003-408

### II. SUIVI DES ACCORDS DU NON-MARCHAND SIMULATION DE BAREMES EN COMMUNAUTE FRANÇAISE

Le travail de sondage visant à simuler des barèmes pour la négociation de l'accord du non-marchand en Communauté française commandé par le Conseil d'administration au mois de mai a pris un certain retard vu sa complexité. Les échantillons de cinq secteurs centres culturels, centres de jeunes, éducation permanente, organisations de jeunesse et télévisions locales, devraient être prêts tout prochainement et chaque

fédération est invitée à déterminer la fourchette de négociation pour les barèmes à adopter en 2003. Rappelons que l'objectif initial de la CESSoc était de signer une convention pour 2003 avant la fin du mois de septembre et d'en signer une deuxième valant pour 2004 et les années qui suivent en principe au mois de décembre 2003 en fonction du parcours législatif du Décret sur l'Emploi.

### III. DES NOUVELLES DES FEDERATIONS

#### 1. LA CESSOC Y EST POUR NOUS

#### LE FIFR, POUR QUOI FAIRE ?

Après de nombreuses péripéties, le FIFr a été installé au cours du deuxième trimestre 2003.

Le Fonds Intersectoriel de Formation Francophone devrait recevoir la somme non négligeable de 5 383 172,84 EUR provenant de la récupération des sommes non récurrentes des fonds Maribel social en 2001. Un courrier du directeur général de la cellule Maribel social adressé à AFoSoc en février 2003 précise que ce fonds ne pourra être constitué qu'exclusivement aux fins de réaliser des projets en matière de formation ou des projets relatifs à la promotion de l'emploi dans le secteur non marchand.

Rappelons, en outre, que les présidents et vice-présidents des fonds Emploi et Formation des Groupes à Risques francophones s'étaient réunis le 5 septembre 2002 afin de fixer quatre grands principes devant fonder le FIFr :

1. Constitution d'un Fonds intersectoriel agissant en temps que « réceptacle » des soldes non récurrents Maribel social (en aucune manière ce fonds n'est destiné à agir lui-même en temps qu'opérateur de formation) ;
2. Une partie des montants (à déterminer entre partenaires sociaux des différents secteurs) sera destinée à des politiques intersectorielles de formation ;
3. Le fonds prévoira un mécanisme de retour pour des politiques sectorielles spécifiques aux différentes commissions paritaires et sous-commissions paritaires concernées ;
4. Le fonds veillera à ce que des moyens humains soient affectés en soutien aux partenaires sociaux afin de mener ces politiques de formation de façon concertée.

### LE FIFR : BOÎTE AUX LETTRES OU CHAÎNON MANQUANT ?

La mise en place des nombreuses structures liées aux fonds, qui s'est produite récemment, a conduit à une surenchère qui rend le travail très difficile pour les employeurs francophones. Contrairement aux organisations syndicales francophones qui continuent à siéger dans les organes francophones fédéraux et bicommunautaires, les organisations patronales ont été tenues de choisir entre l'APEF et FE-BI tout en continuant à siéger à AFoSoc, les mandats étant la plupart du temps occupés par des personnes différentes. Cette restructuration d'AFoSoc a été largement imposée par les visées flamandes et rend difficile la coordination de projets francophones.

La constitution de l'APEF, du FE-BI et du FIFr ont tant mobilisé les énergies que le groupe de travail informel réunissant les présidents et vice-présidents des fonds francophones d'une part, et les francophones des fonds fédéraux et bi-communautaires ne s'est plus tenu.

Dans l'entre-temps, le FIFr s'est constitué, ajoutant aux interlocuteurs habituels les représentants des entreprises de travail adapté (ETA) et rassemblant avec les représentants des fonds francophones des organisations patronales siégeant également dans les fonds fédéraux.

Cette surenchère de structures, épuisant les forces en présence, la tentation est grande de ne donner au FIFr qu'un rôle de boîte aux lettres redistribuant l'argent auprès des différents fonds de formation ou de création d'emploi des différents secteurs.

L'hypothèse pourtant mérite d'être questionnée.

Plusieurs représentants des fonds fédéraux se plaignent, en effet, de la difficulté de trouver un endroit où des projets intersectoriels pourraient se mettre en place entre francophones ; l'usage de la convention avec la promotion sociale illustre bien ce problème.

Ces mêmes représentants témoignent, en outre, de l'usage que font les Flamands de l'asbl VIVO qui constitue un groupe d'expertise extrêmement puissant du côté flamand pour la mise en place de projets de formation ou de remise à l'emploi coordonnés. Rappelons que cette ASBL

bénéficie de subventions importantes de la part de la Région flamande. La création d'un tel outil du côté francophone a été évoquée à plusieurs reprises sans jamais être concrétisée.

Sans doute, le FIFr n'est-il pas l'outil idéal pour créer ce chaînon manquant entre francophones pour développer une expertise commune sur les matières de formation et de remise à l'emploi ; force est de constater, toutefois, que cette expertise fait défaut aujourd'hui, quelle que soit la structure.

Le FIFr a des objectifs extrêmement restreints par l'arrêté du gouvernement qui en fixe les missions et les sommes qui lui sont dévolues ont un caractère ponctuel. Il est toutefois opportun de poser la question sur le banc patronal de l'utilisation d'une partie de ces sommes pendant deux ou trois ans de façon à soutenir le développement d'un pôle d'expertise francophone en matière de formation et de remise à l'emploi. Le dernier principe adopté par les présidents et vice-présidents des fonds en septembre 2002 devrait permettre cette émergence ; l'embauche pour une période limitée de spécialistes en la matière serait de nature à soutenir l'initiative, sachant qu'une de leur mission pourrait être de développer des contacts avec la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale afin d'obtenir des financements récurrents.

Lors du Conseil d'administration du FIFr du 23 juin 2003, les organisations syndicales se sont clairement opposées à un tel principe et ont défendu un rôle restreint pour le FIFr souhaitant donner à l'APEF et aux fonds qui la constituent la part prépondérante dans la gestion des sommes. Cette logique a évidemment un sens dès le moment où les organisations syndicales francophones siègent tant à l'APEF qu'au FE-BI. Elle a pour conséquence de diviser le banc patronal sur ces matières au moment où celui-ci a besoin de crédibilité et de force.

C'est pourquoi la CESSoc défend qu'une réflexion s'instaure au sein du banc patronal francophone dans son ensemble, en vue de mettre en place un pôle d'expertise fort au service des différents fonds, en utilisant le FIFr le cas échéant, ou d'autres outils.

Pierre Malaise, Directeur de la CESSoc - 3 sept. 2003

## 2. MARIBEL SOCIAL

### Cumul avec d'autres réductions de cotisations

Les nouvelles règles de cumul du Maribel social avec d'autres réductions de cotisations, introduites par la loi-programme du 24 décembre 2002 (art. 221) conduisent dans certains cas à une perte pour l'employeur (ex. Wep+, Activa, ESI), et dans d'autres à une perte pour le fonds sectoriel Maribel social (ex. les cotisations dues, après application des réductions, sont inférieures au montant de la réduction Maribel social (288,18 €/trim).

Après un premier échange au sein du groupe de travail droit social, la question sera examinée plus en détail dans ses aspects techniques, après quoi un contact sera pris avec le Ministre compétent du nouveau Gouvernement pour rechercher une solution à ces problèmes. En attendant, les entreprises qui se trouveraient en difficultés suite à ces nouvelles règles peuvent demander un délai pour le paiement du surplus de cotisations dues. Suite aux décisions du Conseil d'administration, la CENM a envoyé un courrier au comité de gestion de l'ONSS afin de soutenir ces demandes.

Extrait du bulletin d'information du CENM, n°32 - 7 juillet 2003

## IV. L'EMPLOI EN GENERAL

### 1. CONFERENCE SUR L'EMPLOI

Le nouveau gouvernement fédéral a décidé la mise en place d'une conférence sur l'emploi le 19 septembre qui devrait avoir fini ses travaux à la mi-octobre afin de déterminer des hypothèses de travail pour la création de 200 000 emplois nouveaux. Sans surprise, la CENM (Confédération des Entreprises du non-marchand) prépare des positions qui visent l'augmentation de la réduction Maribel social à la même hauteur que les réductions de charges forfaitaires dévolues aux entreprises du secteur marchand. Une telle mesure permettrait la création d'au moins 100 équivalents temps-plein supplémentaires dans le secteur socioculturel francophone et germanophone, 4 000 à l'échelle globale.

Ainsi, donc, la méthode de travail a été fixée. Deux groupes de travail, composés de collaborateurs de haut niveau, ont pour but d'établir un aperçu des différents dossiers qui peuvent être soumis pour décisions à la Conférence pour l'Emploi ainsi que de tous les aspects techniques et budgétaires de ces dossiers.

Le premier groupe de travail est composé de représentants du gouvernement fédéral et des partenaires sociaux fédéraux et aborde les thèmes suivants : la réduction des charges pour les groupes-cibles ; le bonus crédit d'emploi ; la formation des travailleurs ; la nouvelle approche en cas de restructurations ; les emplois d'insertion ; la mobilité et l'employabilité des demandeurs d'emploi ; l'égalité d'accès au marché du travail,...

Le second groupe de travail se compose de représentants des gouvernements régionaux et communautaires et du gouvernement fédéral et traite les thèmes suivants : les titres-services ; l'encadrement individuel du parcours d'insertion des demandeurs d'emploi ; un contrôle plus strict de la disponibilité des demandeurs d'emploi ; l'innovation, la recherche et le développement ; la formation ; la création d'emplois dans l'économie sociale ; la mobilité et l'employabilité des demandeurs d'emploi ; les emplois d'insertion ; l'égalité d'accès au marché du travail.

[www.vandenbroucke.fgov.be](http://www.vandenbroucke.fgov.be)

## 2. LA QUALITE DE L'EMPLOI EN BELGIQUE

Le Ministère Fédéral de l'Emploi et du travail a publié un [rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique](#) - Si le lien ne fonctionnait pas, consulter le fichier PDF joint en attachement.

## V. EN BREF...

### 1. COMPOSITION DES NOUVEAUX GOUVERNEMENTS

Le Gouvernement fédéral : [cliquer ici](#)  
La Communauté française : [cliquer ici](#)  
Le Gouvernement wallon : [cliquer ici](#)

## 2. COURRIER DU CRISP

### Relations collectives dans le non-marchand

Ce courrier hebdomadaire n°1795 du Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques trace les évolutions récentes dans le domaine de la concertation sociale au sein du secteur non-marchand. Signalons que ce dossier globalement très intéressant contient quelques erreurs dont nous ne manquerons pas de faire part aux auteurs. Un exemplaire de cette publication peut être consulté au secrétariat de la CENM. Tél. 02/732.60.50

Extrait du bulletin d'information du CENM, n°32 - 7 juillet 2003