

ACC-EXPRESS₂₂

ACTUALITE :	La conférence sur l'Emploi	Retour sur la manifestation du 4.11.03
DOSSIER APE :	Aide à l'emploi	
IN-FORMATIONS :	Formation sur les ASBL	Fondation Roi Baudouin : appel à projets
QUESTIONS/REPNSES :	Postes saisonniers	
RESSOURCES :	les Atelier du jeudi	Faits & Gestes Fondation Hicter

ACTUALITES

I. CONFÉRENCE SUR L'EMPLOI

La conférence sur l'Emploi s'est clôturée ce 14 octobre et l'accouchement s'est fait dans la douleur ! Vous avez probablement pu en suivre les incidents et péripéties à travers vos quotidiens. En effet, il ne pouvait se passer un jour sans que nous ne découvrions des communiqués de presse, des réactions tous azimuts, effets de manche des politiques et autres déclarations en grande pompe.

Contexte

Lors de la conclusion de l'accord gouvernemental en juillet 2003, le gouvernement s'est engagé à faire de l'emploi la priorité absolue pour les prochaines années. A cette occasion, il avait été annoncé la création de 200.000 nouveaux emplois endéans la fin de la législature. Afin de concrétiser cette mesure, le gouvernement a organisé, du 16 septembre au 14 octobre, une conférence pour l'emploi réunissant des membres du gouvernement fédéral et des entités fédérées ainsi que les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales).

Approche globale et objectif stratégique

Favoriser l'accès à l'emploi du plus grand nombre répond certes à une logique économique, mais s'inscrit également dans une perspective de cohésion sociale. Les actifs développent en effet davantage de relations interpersonnelles - qui peuvent bien entendu aussi se nouer par le biais

du travail non rémunéré, tel que le bénévolat - et ils participent au régime de sécurité sociale et à son financement, contribuant ainsi à pérenniser le système de solidarité sociale.

Avec un taux d'emploi total de 59,6%¹ de la population en âge de travailler en 2002, la Belgique reste très nettement au-dessous des objectifs que l'UE s'est fixés, de 67% des 15-64 ans en emploi à l'horizon 2005 et de 70% d'entre eux en 2010.

Les partenaires sociaux fédéraux, le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées ont pris connaissance du rapport de Jan Smets, Vice-Président du Conseil supérieur de l'Emploi. Ils souscrivent à la constatation selon laquelle notre pays accuse un retard structurel en matière de création d'emplois par rapport à la moyenne européenne, ainsi qu'à la nécessité qui s'impose d'éliminer ce retard. C'est la raison pour laquelle ils s'engagent à faire de l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années. Les conclusions qui sont intervenues dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi constituent une première étape dans cette direction.

Que se passe-t-il pour le non-marchand ?

Afin de mieux faire connaître le point de vue des employeurs du non-marchand sur l'emploi, la CENM (Confédération des Employeurs du Non-Marchand) a envoyé aux Ministres concernés une lettre ouverte, et sorti ensuite un communiqué de presse à ce propos.

¹ Chiffres tirés de la « Mobilisation générale pour l'emploi » de Jan Smets disponible sur <http://www.meta.fgov.be>

La CENM a rencontré le Ministre Vandebroucke, à propos de la contribution du non-marchand à l'objectif des 200.000 emplois et de son souhait d'être impliquée dans cette conférence pour l'emploi. Certes, il est difficile au Ministre d'inclure la CENM à ce stade dans le « Groupe des Dix² » avec lequel le Gouvernement négocie habituellement. D'autant que son souci de limiter le nombre de partenaires s'accommoderait mal de la participation de tous les Ministres compétents pour nos secteurs.

La place de l'emploi dans le non-marchand³

Le non-marchand est à la pointe en ce qui concerne la création d'emplois. Plusieurs raisons l'expliquent :

1. Le secteur non marchand se caractérise d'abord par une forte intensité de main-d'œuvre. Lorsque l'on touche à l'humain, c'est de personnel que l'on a besoin avant tout. Un éducateur, une infirmière, ne se remplacent pas par des machines !
2. Autre argument, ce secteur est peu lié à la conjoncture économique, plutôt morose à l'heure actuelle, mais dépend avant tout de la demande de services, et donc des besoins de la société. Ceux-ci vont grandissant, ne serait-ce qu'en raison de l'évolution démographique. L'extension ou le renforcement des services pour répondre à cette demande croissante passe par l'engagement de personnel supplémentaire.

Une étude récente du Bureau fédéral du Plan révèle ainsi que la part des soins de santé et services sociaux dans l'emploi en Belgique est en constante augmentation depuis 25 ans au moins. Cette tendance structurelle se poursuit durant la période 2003-2008. Le Bureau du Plan évalue ainsi la croissance de l'emploi salarié dans ces secteurs à plus de 70.000 personnes d'ici 2008.

Les évolutions sociétales, notamment la participation plus massive des femmes au marché du travail et le vieillissement de la population, ont créé de nouveaux besoins en partie non satisfaits par le marché.

² Groupe informel composé de dix représentants des partenaires sociaux « classiques » (2 FEB, 1 Unizo, 1 UCM, 1 Boerenbond, et 2 CSC, 2FGTB et 1 CGSLB). C'est ce groupe qui négocie et conclut tous les deux ans les accords interprofessionnels.

³ Extrait du courrier commun CENM-UFENM-VCSP0 du 6.10.03

Au sens large, les besoins croissants en matière de services collectifs dans le domaine des soins, de l'accompagnement social, de la culture, etc., sont bien entendu essentiellement satisfaits par le secteur non marchand, dont la part dans l'emploi est passée de 14% en 1995 à presque 16% en 2002. La part de l'emploi à temps partiel dans ce secteur est nettement plus importante (35%) que dans l'ensemble de l'économie.

Réductions des charges sociales dans le secteur non-marchand⁴

Les conclusions intervenues dans le cadre de cette Conférence sur l'Emploi ainsi que la déclaration de politique fédérale prononcée par le Premier Ministre le 14 octobre fixent les objectifs en matière d'emploi et les moyens financiers pour les concrétiser. Voici l'aperçu des mesures concernant notre secteur.

« Tous les partenaires reconnaissent le grand intérêt du secteur du non-marchand qui, par ses activités, répond aux besoins importants de la société, sans cesse croissants »⁵.

Pour le secteur du non-marchand, une réduction de 288,18 euros par trimestre est actuellement accordée pour tout travailleur prestant au moins un mi-temps ("Maribel social").

La réglementation relative au "Maribel social" est souple en ce qui concerne l'affectation des moyens disponibles. Les seules conditions sont :

- Les moyens peuvent uniquement servir au financement d'emplois supplémentaires;
- L'intervention d'un Fonds Maribel social peut être égale aux coûts salariaux bruts réels à supporter par l'employeur mais ne peut les dépasser;
- Seuls sont pris en ligne de compte les emplois dont les coûts salariaux bruts pour une prestation à temps plein ne dépassent à aucun moment pendant la carrière 64.937,84 euros.

En 2004, la réduction des cotisations dans le cadre du Maribel social sera augmentée d'un montant équivalent à 37,5 millions d'euros. En 2005, une nouvelle réduction sera possible, grâce à un élargissement supplémentaire de l'enveloppe de

⁴ Morceaux choisis de la déclaration sur <http://www.vandebroucke.fgov.be>

⁵ op cit

77,5 millions d'euros. Le coût de cet élargissement supplémentaire en 2005 (40 millions d'euros) ne s'inscrit pas dans l'enveloppe prévue initialement dans l'accord gouvernemental pour la réduction des charges de 800 millions d'euros. Grâce à cet effort global de 115 millions d'euros à une vitesse de croisière, la réduction des cotisations pour le secteur non-marchand tentera de s'approcher de la réduction structurelle des cotisations pour le secteur privé.

Les employeurs du secteur non-marchand sont invités à convertir la réduction des charges renforcée par la combinaison d'un Maribel social plus élevé, avec une réduction plus forte des cotisations pour les bas salaires en 5.000 emplois supplémentaires d'ici à fin 2005.

Il est également demandé aux partenaires sociaux du secteur non-marchand de mener une concertation sur des efforts adaptés en matière de formation et sur la guidance des demandeurs d'emploi vers les professions de ce secteur.

Epilogue

Pour renouer avec une croissance économique stable et durable, il faut garder à l'esprit que les stratégies ne doivent pas se limiter en une offre (accrue) de main d'œuvre mais que les enjeux se situent de manière plus prépondérante encore à moyen, et pourquoi pas à long terme, dans le domaine des investissements. En effet, il est impératif de mener une politique d'investissement de l'emploi réelle et adaptée dans un mouvement de financement approprié des bénéficiaires des différentes mesures.

Nous le savons particulièrement bien dans nos centres culturels, l'accroissement de la valeur d'une économie, credo de Monsieur Verhofstadt, dépend aussi de la qualité des biens et services.

Pierre Dohet,, Conseiller social ACC
Source :

1. Document de travail UFENM du 21.10.03
2. Courrier commun CENM, UFENM, VCSPO du 6.10.03
3. <http://www.vandenbroucke.fgov.be>
4. « Mobilisation générale pour l'emploi : rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi », Jan Smets, Vice-président du Conseil Supérieur de l'Emploi, 18 Sept 2003

II. RETOUR SUR LA MANIFESTATION DU 4 NOVEMBRE

Nous avons lancé un appel à la mobilisation dans les rues de Bruxelles pour la reprise des négociations dans le secteur non-marchand. L'ACC, en compagnie de plusieurs centres culturels, y a participé (voir photo ci dessous).

En front commun, les syndicats et les représentants des employeurs (pour les secteurs sportif et socioculturel, socio-sanitaire et de la petite enfance), plus de 1.400 manifestants en tout, souhaitaient voir se réouvrir les dossiers concernant l'accord du non-marchand signé en 2000. Les exigences étaient :

1. que la renégociation sur du l'accord non-marchand reprenne tout de suite et soit finalisée encore en 2003 (des moyens supplémentaires doivent être intégrés dans les budgets 2004);
2. qu'un débat soit mis en oeuvre dans le cadre de la conférence sur l'emploi concernant l'augmentation de l'emploi dans ces secteurs.
3. que le problème de l'application des accords du non marchand aux travailleurs P.R.C. trouve une solution (en concertation avec les Régions);

Une des exigences portait donc sur la reprise des pourparlers entre la Communauté française et la Région wallonne dans le processus d'harmonisation des statuts des travailleurs PRC, engagés dans le cadre des plans de résorption du chômage financés par la Région. « Nous sommes dans une phase de mise en place progressive de l'accord de 2000, et nous nous rendons compte que l'argent manque », affirme Pierre Malaise, de la Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et Socioculturel (CESSoC).

Finalement, les représentants du secteur non-marchand, après avoir rencontré les ministres de la Communauté française Jean-Marc Nollet, Nicole Maréchal, Christian Dupont et Hervé Hasquin, ont annoncé que les négociations reprendront le 19 novembre.

Les deux principales avancées tiennent à l'établissement d'un calendrier de négociations, couplé avec celui de l'enseignement, et à la promesse des Ministres Dupont et Hasquin d'une répartition équilibrée, entre tous les secteurs de la Communauté française, des moyens budgétaires.
Pierre Dohet, Conseiller social.



Une partie de la délégation des centres culturels, lors de la manifestation, devant le gouvernement de la communauté française.

DOSSIER APE

I. AIDE A LA PROMOTION DE L'EMPLOI

1. Introduction

La réforme des mesures de résorption du chômage en un dispositif unique vise à :

Simplifier les mesures

En harmonisant par le décret du 25 avril 2002 qui organise un système unique de subventions toutes les mesures existantes : T.C.T., P.R.I.M.E., A.C.S. Loi-Programme, A.C.S, Pouvoirs locaux, A.R. 258, Décret P.M.E. du 19 mai 1994 et F.B.I.E.

Moderniser la gestion administrative

Par la mise en oeuvre d'une nouvelle base de données ouverte aux plus récentes technologies de la communication dans le but d'optimiser les conditions de transparence et de simplification administrative.

Consolider le soutien d'activités socialement utiles

- Par la possibilité d'octroyer des subventions en vertu notamment de décisions à durée Indéterminée;
- Par le développement de politiques sectorielles, en concertation avec les Ministres compétents et

pour les matières qui les concernent (petite enfance, action sociale, santé, tourisme...).

A noter que la réforme ne vise pas le Programme de Transition Professionnelle et que les employeurs du secteur marchand (Décret P.M.E du 19 mai 1994) ne sont pas transférés dans les Aides à la Promotion de l'Emploi.

2. nouveaux principes de la réforme

Tant en matière de décision, qu'en matière de subvention, la réforme se caractérise par les points suivants :

- La subvention est déterminée sous forme de points. Un point vaut 2.541 EUR et il est indexé annuellement selon les hausses de l'indice «santé»;
- En plus de l'indexation évoquée ci-avant, une augmentation annuelle de 1,5% de la subvention globale est octroyée jusqu'au 31 décembre 2008;
- L'employeur peut bénéficier par année civile et par équivalent temps plein pour tout nouvel engagement d'un maximum de 12 points;
- L'employeur peut bénéficier d'une décision à durée déterminée ou indéterminée;
- Le versement de la subvention est effectué par la Direction A.P.E. du Siège central du *Forem* en douzièmes sur base des rémunérations payées par l'employeur, à l'exclusion des compléments tels que les heures supplémentaires, complémentaires, les chèques-repas,... ;
- L'employeur bénéficie d'une réduction importante des cotisations patronales de sécurité sociale, inhérente aux A.P.E.

3. Les conditions d'accès des travailleurs

a) *Pour les travailleurs occupés chez un employeur transféré*

Les travailleurs occupés chez un employeur transféré sont automatiquement repris dans la nouvelle mesure des Aides à la Promotion de l'Emploi (A.P.E.) puisqu'ils sont occupés dans les liens d'un contrat de travail d'une ancienne mesure P.R.C.

b) *Pour les nouveaux travailleurs engagés dans les A.P.E*

Les nouveaux travailleurs doivent être en possession du "Passeport A.P.E.". Ce document, délivré par le Service A.P.E. de la Direction régionale de FOREM Conseil, reprend pour le demandeur d'emploi inoccupé (D.E.I.) qui en fait la demande, le niveau d'études (en vigueur dans les administrations) ainsi que la catégorie d'accès dont il dépend (Articles 7, 8 et 9 du décret du 25 avril 2002). Ces catégories d'accès sont fonction de la

durée d'inscription en tant que demandeur d'emploi inoccupé (durée qui peut varier en fonction de l'âge ou de la situation).

Le passeport A.P.E. est un préalable à tout engagement mais le D.E.I. peut l'obtenir quand il le veut. L'objectif de ce passeport, qui a une durée de validité de 28 jours, est que lorsqu'un D.E.I. voit paraître une offre d'emploi A.P.E. il peut se présenter chez l'employeur pour lui préciser immédiatement le montant de la subvention auquel l'employeur peut prétendre si l'engage.

4. La subvention de l'employeur

La subvention est calculée à partir d'une situation fixée au 1er octobre 2001 et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2008.

Actuellement, la subvention est celle de l'année 3, soit la subvention pour la période qui débute au 1er octobre 2003.

a) Pour les nouveaux travailleurs

La subvention correspond au maximum au nombre de points repris sur le passeport A.P.E.

b) Pour les travailleurs transférés

La subvention correspond à l'aide actuellement octroyée. Celle-ci est actuellement versée directement au travailleur sous forme de rémunération (P.R.I.M.E. et T.C.T.) ou à l'employeur.

Le calcul est encore différent selon que l'employeur est bénéficiaire ou non de l'harmonisation barémique octroyée en vertu de l'accord du non-marchand d'avril 2000, puisque cette revalorisation est prise en charge par la Région wallonne. A noter que cette revalorisation s'étend sur une période de 4 ans.

5. Le calcul de la subvention

a) Pour les employeurs bénéficiant de la revalorisation

Le principe est de comparer le coût de la Région wallonne (c'est-à-dire la subvention versée à l'employeur ou au travailleur sous forme de rémunération) au coût dans la commission paritaire en tenant compte de la revalorisation complète. La date pivot pour le calcul est le 1er octobre 2001.

• Pour les travailleurs P.R.I.M.E. et T.C.T., sont pris en compte:

• Les rémunérations, les cotisations sociales patronales de sécurité sociale à taux réduit afférentes aux rémunérations, la prime de fin d'année, les cotisations sociales patronales de sécurité sociale à taux réduit

afférentes à la prime de fin d'année, le double pécule de vacances pour les travailleurs employés ou la facture O.N.S.S. relative au pécule de vacances des travailleurs ouvriers.

• Un forfait de 446,20 € pour couvrir les frais du secrétariat social et de l'assurance-loi.

• Une augmentation annuelle de 1.5% de la subvention destinée à couvrir les anciennetés barémiques.

• Pour les travailleurs A.C.S. d'insertion socioprofessionnelle sont pris en compte:

• Les rémunérations, les cotisations sociales patronales de sécurité sociale à taux réduit afférentes aux rémunérations, la prime de fin d'année, les cotisations sociales patronales de sécurité sociale à taux réduit

afférentes à la prime de fin d'année, le double pécule de vacances pour les travailleurs employés ou la facture O.N.S.S. relative au pécule de vacances des travailleurs ouvriers.

• La prise en charge de la prime d'assurance accident du travail.

• Une augmentation annuelle de 1,5% de la subvention destinée à couvrir les anciennetés barémiques.

• Pour les autres catégories de travailleurs A.C.S. sont pris en compte:

• Le montant actuel de la subvention

• Une augmentation annuelle de 1,5% de la subvention destinée à couvrir les anciennetés barémiques.

• Pour les travailleurs F.B.I.E. est pris en compte:

• Le montant de la subvention annuelle est fixé à 7 points. En ce compris la revalorisation et l'augmentation annuelle de 1,5% de la subvention destinée à couvrir les anciennetés barémiques.

b) Paiement de la revalorisation

Pour les travailleurs P.R.I.M.E. et T.C.T., la revalorisation sera calculée par Le Forem et payée directement aux travailleurs.

Pour les autres travailleurs, la revalorisation sera calculée par Le Forem et sera payée aux employeurs; à charge pour ceux-ci de payer les montants dus aux travailleurs.

c) Pour les employeurs ne bénéficiant pas de la revalorisation

La subvention correspond à ce qui est actuellement pris en charge par la Région wallonne.

6. Opérations de transfert des travailleurs pour l'employeur

a) Généralités

À la réception de la décision de transfert, l'employeur doit envoyer auprès de la Direction FOREM-Conseil dont il dépend, les fiches

signalétiques des travailleurs. Actuellement, il s'agit de tous les travailleurs à l'exception de ceux qui présentent un préavis.

Ceci implique donc que le transfert se fasse également pour les travailleurs malades (qu'ils soient ou non couverts par le salaire garanti), en accident du travail (qu'il soient ou non en salaire garanti), en repos de maternité, en écartement pour raison prophylactique, en maladie professionnelle, en interruption de carrière (quel que soit le type), en crédit-temps, en congé sans solde ou en vacances annuelles.

Ces fiches signalétiques doivent être retournées dans les meilleurs délais. En effet, tant que les données relatives au travailleur et au poste réalisé par celui-ci ne sont pas encodées, il n'est pas possible de payer la subvention.

Dès que l'encodage des données transmises est effectué, le Service A.P.E. de la Direction régionale de FOREM Conseil envoie à l'employeur un courrier qui précise le numéro du poste réalisé par le travailleur. Ce numéro doit impérativement être renseigné chaque mois par l'employeur sur l'état de salaires.

Il va de soi que le transfert dans le nouveau décret ne peut servir de prétexte pour licencier des travailleurs.

b) Pour les travailleurs P.R.I.M.E. et T.C. T.

L'employeur signe avec le travailleur une convention de rupture de contrat de commun accord du contrat P.R.I.M.E ou T.C.T. (document imposé par Le Forem) et conclut un nouveau contrat de travail (document libre). Dans ce cas, la date de prise d'effet du nouveau contrat doit impérativement être le lendemain de la date de la signature de la convention de rupture de contrat de commun accord.

Le nouveau contrat de travail ne peut prévoir de clause d'essai sauf si la fonction exercée est différente.

En aucun cas il ne peut y avoir d'interruption entre la fin du contrat de travail conclu dans l'ancienne mesure et le début du nouveau contrat.

A noter que le modèle de contrat de travail utilisé sera propre à chaque employeur. Une copie de ce contrat ainsi que de la convention de rupture de contrat de commun accord doit être transmise en même temps que la fiche signalétique au Service A.P.E. de la Direction régionale de FOREM Conseil de l'employeur.

L'employeur doit impérativement faire une déclaration DIMONA d'entrée à la date du transfert sous son propre numéro d'immatriculation à l'O.N.S.S..

c) Pour les autres travailleurs

En principe, la rupture de contrat ne se justifie pas dans les autres cas. Néanmoins, un avenant au contrat de travail peut être conclu en cas de modification d'une des données de ce contrat (horaire, rémunération, commission paritaire, fonction,...).

Une copie du contrat initial ou de l'avenant doit être joint à la fiche signalétique.

d) Modifications après le transfert

Pour toute modification des données de la fiche signalétique (Ex. : fin de contrat, remplacement d'un travailleur en absence momentanée, modification du régime de travail...), l'employeur doit transmettre le document intitulé « fiche de modifications » au Service A.P.E. de la Direction régionale de FOREM Conseil.

7. Opérations de transfert pour le Forem

a) Pour les travailleurs P.R.I.M.E. et T.C.T..

Dès la réception de la décision de transfert, Le Forem mettra fin au contrat de chaque travailleur concerné par le transfert et fera une déclaration DIMONA de sortie des travailleurs.

Pour les travailleurs engagés dans le lien d'un contrat de travail employé, Le Forem paiera le pécule de vacances anticipé.

b) Pour les autres travailleurs hormis les travailleurs F.B.I.E

Dès la réception de la décision de transfert, Le Forem indiquera une date de fin de paiement pour la subvention.

8. Cas particulier des anciens projets a.r. 258

La date de transfert des anciens projets A.R. 258, dont la décision a déjà expiré au moment du transfert en A.P.E., est fixée à la veille de la date de fin de subvention du premier poste. Il y a lieu de distinguer deux cas pour les autres postes A.R. 258 à transférer:

a) Pour les postes clôturés avant la date de transfert

Ces postes sont transférés au fur et à mesure de la date de fin de subvention en A.R. 258.

b) Pour les postes qui se clôturent après la date de transfert

Ces postes sont clôturés en A.R. 258 à la veille de la date du transfert et transférés en A.P.E. à partir du 1^{er} jour du mois qui suit celui dans lequel la décision A.P.E. a été notifiée.

Exemple : Un projet A.R. 258 a trois postes : le premier poste se termine le 4 juin, le deuxième poste se termine le 21 août et le troisième poste se

termine le 17 novembre. La décision de transfert en A.P.E. est notifiée à l'employeur le 5 octobre.

La décision prend effet le 3 juin. Le premier poste est transféré le 3 juin, le deuxième poste le 22 août et le troisième poste le 1^{er} novembre.

9. Obligations de l'employeur

Si ce n'est pas encore fait, l'employeur doit s'affilier à l'O.N.S.S., souscrire une police d'assurance "accident du travail", s'immatriculer auprès du Ministère des Finances.

10. Paiement de la subvention

Pour les projets transférés dans le cadre des programmes de résorption du chômage en-cours, la subvention est au moins égale aux aides dont les employeurs bénéficient actuellement.

a) Pour le premier mois d'occupation

Pour autant que toutes les données relatives au travailleur et au poste occupé aient été transmises au Service A.P.E. de la Direction régionale de FOREM Conseil, l'employeur perçoit un montant correspondant à 1/12^{ème} de sa subvention annuelle au prorata du pourcentage d'occupation du travailleur.

Ainsi, pour le premier mois d'occupation, il n'est aucunement tenu compte du salaire payé par l'employeur pour le versement de la subvention.

b) A partir du second mois d'occupation

Le versement de la subvention se fait à terme échu et correspond à 1/12^{ème} de la subvention annuelle pondérée cette fois-ci par la rémunération versée au travailleur, à l'exclusion des heures supplémentaires ou complémentaires, des chèques-repas,... A noter que cette subvention est toujours au prorata du pourcentage d'occupation du travailleur.

L'employeur est tenu d'envoyer mensuellement à la Direction A.P.E. du Siège Central du *Forem*, un document reprenant les salaires versés au travailleur pour le mois précédent.

Cet « état de salaires » doit parvenir impérativement au plus tard le 15^{ème} jour du mois qui suit et la subvention est versée au plus tard le 23^{ème} jour de ce même mois.

Si l'«état de salaires» n'est pas envoyé à la Direction A.P.E. du Siège Central du *Forem* pour le 15^{ème} jour du mois qui suit mais pour autant qu'il parvienne dans un délai de 25 jours calendrier à dater de ce 15^{ème} jour, la subvention est versée pour le 23^{ème} jour du second mois qui suit le mois

de prestations. **A défaut de respecter cette règle, l'employeur supportera seul la rémunération.**

Exemple : Si l'état de salaires du mois de juillet 2003 est envoyé le 13 août 2003, la subvention est versée le 23 août 2003. Si le même état de salaires est envoyé le 22 août 2003 la subvention est versée le 23 septembre 2003. Et si ce même état de salaires est envoyé au-delà du 15 septembre 2003, il n'y a aucun paiement.

c) Pécule de vacances et prime de fin d'année

Dans le montant mensuel versé sont compris, à titre provisionnel, le double pécule de vacances et la prime de fin d'année. Pour les employeurs concernés par le transfert dans les A.P.E., le paiement de la première prime de fin d'année par l'employeur a lieu en décembre 2003 et le paiement du premier pécule de vacances a lieu dans le courant du 2^{ème} trimestre 2004.

A noter que la rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur pour les jours prestés et/ou assimilés, hors heures supplémentaires, complémentaires, sursalaires, primes,...

Attention ! Lorsque l'on parle de « double pécule de vacances », il s'agit de l'avantage versé aux travailleurs sous contrat employé. On peut néanmoins y assimiler la facture O.N.S.S. qui est envoyée chaque année à l'employeur et qui est destinée à alimenter la caisse de vacances qui paie le pécule de vacances des travailleurs sous contrat ouvrier.

d) Exemple

Le travailleur est transféré au 1^{er} octobre 2003. La Direction A.P.E. du Siège Central du *Forem* verse le 23 octobre 2003 un douzième de la subvention annuelle, et ce, quelle que soit la rémunération réellement payée par l'employeur le 31 octobre 2003.

Pour le 15 novembre 2003, l'employeur envoie un état de salaire reprenant entre autres la rémunération réellement versée au travailleur pour le mois d'octobre 2003. Le 23 novembre 2003 la Direction A.P.E. du Siège Central du *Forem* verse un douzième de la subvention annuelle ramenée à la rémunération réellement versée.

Si, pour le mois d'octobre 2003, l'employeur a payé une rémunération correspondant à des prestations complètes, la Direction A.P.E. du Siège Central du *Forem* verse le 23 novembre 2003 un montant correspondant à un douzième de la subvention annuelle.

Si, pour le mois d'octobre 2003, l'employeur n'a pas, pour quelque raison que ce soit, versé la rémunération complète il lui reste début novembre

2003 un solde de subvention (qui est égal à la différence entre le douzième de la subvention annuelle versé pour le premier mois d'occupation, à savoir octobre 2003, et la rémunération réellement versée pour octobre 2003) qui, ajouté au montant versé le 23 novembre 2003, permet à l'employeur de disposer, à la fin du mois de novembre 2003, d'une somme correspondant à un douzième de sa subvention annuelle.

Un fonds de roulement est ainsi mis à la disposition de l'employeur tant que le poste est réalisé.

Lorsqu'un travailleur termine son contrat ou qu'il est remplacé (et ce, quelle qu'en soit la raison : maladie, crédit-temps,...), le fonds de roulement de ce travailleur est clôturé et un nouveau fonds de roulement est créé pour le nouveau travailleur ou pour le remplaçant.

De même, si la personne en interruption momentanée de prestations reprend ses activités, le fonds de roulement de la personne qui la remplaçait est clôturé et un nouveau fonds de roulement est créé pour le travailleur qui revient. A noter que dans ce cas, la personne en absence momentanée, même si elle ne réalise plus le poste (puisqu'il y a remplacement), est toujours engagée dans les liens d'un contrat de travail.

e) Remarque

La procédure et l'exemple repris ci-dessus correspondent au transfert d'un travailleur occupé dans le cadre du programme P.R.I.M.E. ou T.C.T. Néanmoins, la procédure est identique pour les autres travailleurs et le fonds de roulement correspond dans ce cas à 1/12^{ème} de la subvention annuelle.

f) Cas particuliers des travailleurs des anciens projets A.R. 258 transférés

En principe, l'employeur a maintenu en fonction les travailleurs au-delà de la date de fin de la décision A.R. 258. Dès la réception de la décision de transfert (qui dans ce cas prévoit un effet rétroactif tel que décrit au point 8.) l'employeur fait parvenir les états de salaires pour la période d'occupation en A.P.E.

11. Nouvel engagement d'un travailleur en A.P.E.

Pour tout engagement d'un travailleur en A.P.E., le candidat doit être en possession de son « Passeport A.P.E. ».

Ce document peut être obtenu par n'importe quel demandeur d'emploi inoccupé (D.E.I.) et a une durée de validité de 28 jours.

Il reprend selon la catégorie d'accès du D.E.I. (Article 7, 8 ou 9) et le niveau d'études le nombre maximum de points auquel l'employeur peut prétendre on terme de subvention.

Par « catégorie d'accès du D.E.I. », il faut entendre la durée d'inscription en tant que telle auprès du Forem.

Un "passeport A.P.E." positif (c'est-à-dire que le D.E.I. est dans les conditions d'accès à la mesure A.P.E.) est indispensable avant l'engagement.

Dès que l'employeur a sélectionné le candidat qu'il souhaite engager, il avertit le Service A.P.E. de la Direction régionale de FOREM Conseil dont il dépend au moyen de la fiche signalétique.

Niveau	Article 7	Article 8	Article 9
Niveau 1	6 points	10 points	12 points
Niveau 2	5 points	9 points	11 points
Niveau 2+	4 points	8 points	10 points
Niveau 3 et 4	3 points	7 points	9 points

12. Engagement d'un remplaçant

Par "remplaçant", il faut entendre toute personne engagée dans les liens d'un contrat de remplacement.

Le travailleur doit bien évidemment être en possession du passeport A.P.E. mais le nombre maximum de points auquel l'employeur peut prétendre en terme de subvention correspond au nombre de points attribués à la personne en absence momentanée de prestations.

Attention, cette règle ne s'applique pas en cas de remplacement d'un travailleur en absence momentanée de prestations qui fait l'objet d'un préavis presté.

FOREM Conseil/ Direction P.R.C. - Service A.P.E.
Boulevard Tirou, 104 à 6000 Charleroi
Tél. : 071/20.68.41

IN-FORMATIONS

I. NOUVELLE LOI SUR LES ASBL

Journée de formation le 9.12.03 à la Marlagne
Vous trouverez le formulaire d'inscription en **attachement.**

Suite à la modification, par la loi du 2 mai 2002, de la loi de 1921 sur les ASBL, vous vous sentez probablement dépassé par la complexité de la

nouvelle législation. Comme tant d'autres, vous vous posez des questions :

- Que doit-on modifier dans nos statuts ?
- Comment faire ?
- Quelles sont les formalités à accomplir ?
- Délégation journalière, représentation ... Qu'est-ce que ça veut dire ?
- Qu'est-ce que la comptabilité simplifiée ?
- Elaborer un registre des membres. Comment ?
- Quand doit-on effectuer les changements nécessaires ?

C'est pourquoi la Cessoc, dans un souci de soutien de ses membres, organise une journée de formation ayant pour objectif de répondre à toutes ces questions (et à beaucoup d'autres encore...). Elle aura lieu le 9 décembre au Théâtre de la Marlagne. A la fin de la journée, chacun devrait être en mesure de répondre aux nouvelles exigences de la loi.

Lors de cette journée, nous aborderons les grandes modifications de la loi sur les ASBL :

- Philosophie et objectifs de la nouvelle loi.
- Modifications dans l'organisation de l'ASBL : la répartition des pouvoirs, ...
- Guide pratique des démarches à suivre : modification des statuts,
- Comptabilité simplifiée pour les petites ASBL.
- Formalités de publicité : procédures à effectuer, mode d'emploi des formulaires, ...

Anaïs Armand, Conseillère juridique à l'ACC

II. APPEL A PROJET - NTIC

Qu'est-ce ?

Les Technologies de l'Information et de la Communication ne regroupent pas uniquement Internet et ses différentes applications (courriel,...). Plus largement, elles comprennent :

- La vidéocommunication
- Le travail en réseau local
- Les applications multimédias, en ligne ou sur CD-ROM
- La gestion électronique de document, de transactions, ...etc.⁶

Quelle que soit l'association, certains changements

⁶ Source : G. Valenduc, P. Vendramin, Le travail à distance dans la société de l'information, Fondation Travail-Université, 1997, p.11

y semblent irréversibles : le courrier électronique exerce une concurrence sans relâche sur le bon vieux fax, les pouvoirs publics mettent l'accent de plus en plus sur l'administration électronique (déclaration de la Dimona,...), les bases de données d'informations sur Internet sont sur le point de supplanter les lettres d'information et circulaires. Aujourd'hui, directeurs, travailleurs, administrateurs et bénévoles doivent jongler avec ces nouveaux outils de communication et de travail appelés 'TIC'.

Entre contrainte et opportunité

La contrainte réside dans la pression de l'automatisation et l'obligation de la circulation électronique de l'information. Mais l'informatique reste un outil formidable de communication sociale et de diffusion culturelle. Il faut y voir également une nouvelle forme d'organisation du travail, un levier d'action pour l'amélioration du fonctionnement de l'organisation par, entre autre, une communication plus directe.

Pour les centres culturels

L'informatique et Internet peuvent contribuer à l'accroissement d'une des missions majeures des centres, à savoir la qualité des services proposés au public.

Responsable communication dans un centre culturel : « *Depuis deux ou trois ans, on commence à parler des technologies de l'information et de la communication dans notre centre culturel. C'est le service 'promotion' qui a donné l'impulsion. Parce que c'est là que s'est d'abord ressenti le besoin d'utiliser ces outils pour communiquer avec l'extérieur. Nous avons commencé à mettre en place Internet. Nous sommes 'branchés', nous avons un site, et nous commençons à y présenter nos différentes activités(...). D'une manière générale, la télématique touche aujourd'hui les principaux départements de notre centre : la régie, le bâtiment, la programmation ou l'administration. »*

Les avantages les plus souvent cités sont la transmission facile de l'information, la rapidité, ainsi que les très larges possibilités en matière de diffusion et de communication :

- Le courrier électronique évite la multiplication des coups de fils non urgents.
- Le réseau local optimise la gestion et la diffusion de l'information.
- Le réseau permet le partage des fichiers.
- Le site Internet est une vitrine de l'association.

Intégrer les TIC dans son fonctionnement quotidien, c'est aussi, pour un centre, en profiter pour innover, créer, exprimer à la fois ses différences et ses particularités. Les TIC peuvent réellement servir de support pour la réalisation de l'objet social : formation, éducation, sensibilisation, constitution d'une banque de données... Il paraît de plus en plus lisible et intelligible que ces nouveaux outils de communication participent activement à l'instauration et à la stabilisation de l'identité sociale d'une association.

Appel à projets

La fondation Roi Baudouin, et plus précisément sa section 'Société civile', lance un appel à projets pour le secteur socioculturel. Celle-ci propose une aide financière aux associations désireuses de développer la place des TIC en leur sein. Cette aide devrait se concrétiser en une amélioration du fonctionnement interne de l'association et une amplification des interactions avec le public. Vous trouverez les modalités et le formulaire inscription à la sélection **en attachement**. Les dossiers devront être introduits pour le **21 Novembre 2003**. Pour mettre toutes les chances de votre côté, nous vous invitons à bien respecter les critères de sélection et de précéder la rédaction de votre projet d'une réflexion pratique et efficace sur l'utilisation des TIC. Plus le projet informatique global aura été bien pensé dès le départ, plus la technologie mise en place aura de chances d'être utilisée.

Pierre Dohet

Source : Brochure Fondation Roi Baudouin
« L'informatique à portée de main des associations ».

QUESTIONS-REPONSES

I. POSTES SAISONNIERS

Plusieurs associations nous signalent avoir des difficultés avec les conventions de type ACS concernant des travailleurs saisonniers.

Certaines associations sont, en effet, concernées par des décisions d'octroi de postes saisonniers, qui leur permettent d'embaucher des travailleurs à durée déterminée pendant une période donnée (exemple : entre avril et septembre). Les décisions sont elles-mêmes à durée déterminée ou

indéterminée.

Que se passe-t-il pour ces postes, souvent inoccupés aujourd'hui, dans le cadre du transfert ? (source : conversation téléphonique avec le cabinet Courard)

1. Ces postes ne seront pas transférés.
2. Il appartient à l'employeur de demander pour ces postes une nouvelle décision dans le cadre APE (formulaire disponible sur formulaires.wallonie.be)
3. L'employeur joindra à la demande une copie de la décision lui octroyant des postes ACS saisonniers antérieurement.
4. Le Cabinet dit vouloir traiter les nouvelles demandes dans le même cadre que les anciennes décisions d'octroi. Ainsi ceux qui bénéficiaient d'une décision à durée indéterminée devraient se voir accorder des postes dans les mêmes termes; ceux qui avaient une convention à durée déterminée, la verront prolonger jusqu'au terme prévu précédemment.
5. ATTENTION : tous les postes devront être occupés. Pas question de ne pas recruter parce que la "saison" est peu propice. Il est hors de question que la Région réserve des sommes aux employeurs qui ne réaliseraient pas les emplois prévus dans la décision.

Pierre Malaise, directeur, Confédération des Employeurs des secteurs SocioCulturel & Sportif [CESSoC]

RESSOURCES

I. LES ATELIERS DU JEUDI

La Direction générale de la Culture du Ministère de la Communauté française, le Service de la Formation des cadres culturels ont le plaisir de vous proposer le deuxième Atelier du Jeudi de la saison 2003-2004 qu'ils organisent le jeudi 20 novembre 2003 de 9h30 à 16h30 au Théâtre de Mons - Grand'Place Salle des Redoutes.

Présentation

Objet de stratégies de communication, de promotion, de relations sociales, le public est au cœur des dispositifs de la culture sans que les opérateurs culturels disposent d'outils nécessaires pour le connaître et comprendre ses comportements.

Entre le public uni et le public divisé par la culture, comment travaillent les responsables de la programmation culturelle ?

Ces questions seront abordées par des sociologues et par des praticiens de la culture. Elles entraînent une réflexion qui se poursuivra dans le cadre du séminaire " Connaître et évaluer les publics de la culture " qui aura lieu les 23 et 24 mars 2004 au Ministère de la Communauté française.

A qui s'adresse cette rencontre ?

Aux professionnels des institutions culturelles subventionnées par la Communauté française, au personnel de la DG Culture, aux artistes, aux journalistes, aux étudiants engagés dans des finalités supérieures en matière culturelle, au personnel des Provinces et des Communes en charge des matières culturelles, aux entreprises relevant des secteurs culturels.

Source : SG formation des cadres culturels
culture.formation@cfwb.be - www.cfwb.be/fcc

II. 10^{ème} NUMÉRO DE FAITS & GESTES : L'ÉVOLUTION DES DÉPENSES CULTURELLES DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Avec tableaux et graphiques, ce dixième numéro de Faits & Gestes résume l'évolution sur 20 ans des dépenses culturelles en Communauté française.

Cette mise en perspective permet d'avoir une vision de l'usage que l'institution a fait au fil des années des crédits qu'elle consacre aux domaines artistiques et culturels.

L'étude donne un aperçu de l'évolution secteur par secteur, ainsi que de la part relative de chaque secteur pour l'ensemble des matières culturelles. Elle envisage en outre l'évolution des ratios par rapport au PIB ou au nombre d'habitants ou encore par rapport aux dépenses d'enseignement. (L'enseignement qui est arrivée dans l'escarcelle des Communautés en 1989, grossissant conséquemment le budget et les compétences de l'entité fédérée.)

Ce matériau de base, permettra de réaliser des analyses plus pointues à l'intérieur des différents

secteur, et permet de substituer les impressions floues par des données chiffrées, tangibles. C'est ainsi que, d'ores et déjà on peut remarquer que la majorité des secteurs, comme les Centres culturels ou le service du livre ont vu leur budget nettement progresser, alors qu'une minorité a vu ses moyens stagner ou légèrement s'éroder au fil des années, tel est le cas du service de l'audiovisuel.

Ce Faits&Gestes est disponible gratuitement auprès de la Communauté française : Tél. vert : 0800 20 000 - telvert@cfwb.be / courriel : d.i.recherche@cfwb.be

Sec. Gén. - Service de la recherche
Source : www.cfwb.be

III. POLITIQUES CULTURELLES EUROPEENNES ET PROGRAMMES CULTURELS EUROPEENS

Au sein des formations de cadres culturels de la Direction Générale de la Culture, la Fondation Marcel Hicter (<http://www.fondation-hicter.org>) met sur pied un module sur les politiques culturelles européennes et les programmes européens.

Le programme de ce module est axé sur 3 thématiques :

- les compétences culturelles de l'Union européenne : évolution historique, dispositifs mis en place et mode de fonctionnement
- les enjeux de la participation à des programmes européens (transnationaux et/ou transfrontaliers)
- la présentation de ces programmes et réflexion à propos de la conception, de la conduite et de la gestion de projets bi et multilatéraux.

La formation en province de Hainaut se déroulera au Charleroi Espace Meeting Européen (147 rue des Français, 6020 Charleroi 071/23 98 50 www.ceme.be), les 8 et 9 janvier 2004, de 9 heures 30 à 17 heures.

Consulter l'attachement pour consulter le programme et les modalités d'inscription !