

AVIS n°1561

Avis sur l'avant-projet de décret relatif au Chèque-formation et au Crédit-Adaptation et l'avant-projet de décret réformant le congé-éducation payé (...)

Avis adopté le 9 octobre 2023

2023/A.1561

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	p.3
2. TRAVAUX ANTÉRIEURS	p.3
3. AVIS	p.5
ANNEXE 1 - CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS PATRONALES - UWE-UCM-UNIPSO-SNI-FWA	p.6
ANNEXE 2 - CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES - FGTB WALLONNE ET CSC WALLONNE	p.17
ANNEXE 3 - CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES - CGSLB	p.17

1. INTRODUCTION

Le 20 juillet 2023, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret relatif au Chèque-formation et au Crédit-Adaptation et sur l'avant-projet de décret réformant le congé-éducation payé et abrogeant la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale ainsi que le fonds de l'expérience professionnelle.

Le 24 juillet 2023, la Ministre C. MORREALE a consulté le CESE Wallonie sur ces deux avant-projets de décret. Les avis de l'Autorité de la protection des données et du Comité de gestion du FOREM sont également sollicités.

2. TRAVAUX ANTÉRIEURS

Inscrite tant dans la Déclaration de politique régionale 2019-2024 que dans le Mémoire du CESE Wallonie, la réforme des incitants financiers à la formation continue des travailleurs a fait l'objet, durant cette législature, d'une concertation entre le cabinet de la Ministre de l'Emploi et de la Formation et les interlocuteurs sociaux wallons réunis au sein du GPS-W.

Suite à la présentation des nouvelles orientations stratégiques du cabinet de la Ministre MORREALE le 14 juin 2023, le GPSW avait fait part des éléments suivants, auxquels le CESE Wallonie se rallie :

- Le GPSW souligne l'exercice de concertation mené avec le cabinet de la Ministre sur un dossier aussi important que complexe, ainsi que l'écoute réservée aux préoccupations tant communes que spécifiques des interlocuteurs sociaux. Il regrette toutefois les intermittences et variations des orientations présentées tout au long de la législature, tout comme le fait de n'avoir disposé que d'informations partielles sur présentation PowerPoint, sans Note d'orientation ou texte plus détaillé sur lesquels travailler.
- Il souligne également que la traduction de ces orientations stratégiques générales présentées sous forme de PPT en textes décrets et réglementaires constituera une nouvelle étape, assez complexe, susceptible de susciter de nouvelles remarques des interlocuteurs sociaux. Il appelle aussi à la précision des textes afin de limiter au maximum les zones d'incertitude et d'interprétation dans l'application future des nouvelles dispositions.
- Sur le plan budgétaire, le GPSW constate que l'impact de différents aspects de la réforme (recours au CF du secteur non-marchand et des grandes entreprises, limitation et repositionnement de certaines formations sectorielles, modification des plafonds d'heures dans le CEP, mise en place d'une bourse incitative dans le CEP,) apparaissent difficilement estimables/prévisibles, tant au niveau de l'enveloppe globale des trois dispositifs cumulés qu'en termes de glissement/transfert entre dispositifs, ce qui constitue un risque d'incertitude majeur.
- Le GPSW constate par ailleurs que l'ambition d'accroître le taux de participation à la formation et l'élargissement à de nouvelles catégories de bénéficiaires ne s'accompagne pas de moyens budgétaires structurels supplémentaires. Les moyens complémentaires (60 Mios €) issus du PRW ne sont disponibles que jusque 2026 et ont subi une diminution importante par rapport à l'enveloppe initialement dédiée au projet 26 du PRW (100 Mios €). En conséquence, deux axes importants de la réforme sont susceptibles de ne pas être prolongés au-delà de 2026, ce qui constitue un autre élément d'incertitude important.

- Le GPSW demande dès lors qu'un monitoring rapproché de la mise en œuvre de la réforme soit prévu et que le suivi de cette mise en œuvre soit assuré en concertation étroite avec le GPSW et le CESE Wallonie.
- Concernant le recentrage du CEP sur les formations à l'initiative du travailleur et le cadrage des formations sectorielle, le GPSW peut s'accorder sur l'intégration des formations résultant d'une initiative partagée employeurs/travailleurs, la passage obligatoire des formations proposées par les Commissions paritaires par l'Administration et, le cas échéant, par la Commission d'agrément moyennant une procédure simple et rapide afin d'éviter une lourdeur dans le chef des Commissions paritaires et un engorgement dans le chef de l'administration ainsi que l'obligation de dispense de la formation par un prestataire externe.

Cependant, les **organisations patronales** conditionnent cet accord au traitement futur des formations sectorielles pour les travailleurs et employeurs situés en Région Wallonne, notamment au regard de ce qui est fait dans les autres régions du pays. Les organisations patronales estiment que ces formations doivent pouvoir alors être soutenues adéquatement par le nouveau dispositif crédit-adaptation, dont le budget global et les modalités de subventionnement (formations soutenues, plafonds, délais de gestion des demandes, ...) nécessitent d'être amplement adaptés et intensifiés en conséquence pour garantir un soutien régional attractif, ce qui ne semble pas être le cas actuellement.

Les **organisations syndicales**, quant à elles, souhaitent attirer l'attention du Gouvernement wallon sur la prime envisagée dans le cadre du crédit-adaptation à la suite de l'engagement d'un demandeur d'emploi inoccupé. Les organisations syndicales souhaitent en effet que des balises claires soient fixées quant aux demandeurs d'emploi qui seraient éligibles à la mesure afin d'éviter tout effet d'aubaine. Elles appellent le Gouvernement à inclure dans la réglementation l'obligation d'un plan de formation individualisé et à dissocier (ce qui serait attesté par le plan de formation) le seuil minimal prévu dans le cadre de cette prime de la Stratégie de Lisbonne puisqu'il s'agit là d'obligations de formation qui reposent sur les entreprises. A défaut, les organisations syndicales invitent à considérablement revoir à la hausse le seuil de 40h.

- Concernant la détermination de domaines de formation prioritaires, le GPSW rappelle ses nettes réserves exprimées antérieurement : *« le mécanisme proposé pour la détermination des besoins prioritaires apparaît assez lourd, long et peu opérationnel. S'il peut constituer une base pour le lancement d'appel à projets dans le mode ponctuel, ce dispositif n'apparaît pas adéquat pour conditionner et structurer l'ensemble de l'offre du mode « catalogue ». Si le CESE Wallonie partage la volonté de centrer davantage le soutien de la politique de formation continue à l'initiative de l'employeur sur des priorités identifiées et concertées, il souligne que, compte tenu de la diversité des secteurs et entreprises concernés, il est indispensable de conserver un panel de formations suffisamment large en réponse aux besoins. Il note aussi que l'offre structurelle doit reposer sur des critères d'accès stables, tout en permettant une certaine réactivité face à de nouvelles demandes. Le Conseil ajoute que la réglementation actuelle prévoit déjà pour le Gouvernement, après avis du CESE Wallonie, la possibilité de « fixer des listes de formations considérées comme prioritaires au regard des politiques publiques menées au niveau régional » (art.12 du décret du 10 avril 2003). Il note que cette disposition n'a jamais été activée, ce qui confirme la difficulté de l'exercice, définir des formations prioritaires impliquant nécessairement d'en exclure d'autres. »*

- Le GPSW accueille avec satisfaction les réponses apportées à certaines demandes importantes des interlocuteurs sociaux dont la consolidation du CEP suivant les principes de la Convention 140 de l'OIT, l'élargissement du CF au secteur non marchand et aux grandes entreprises, le rattrapage de l'indexation passée du montant horaire remboursé aux employeurs dans le cadre du CEP et son indexation automatique à l'avenir, l'amélioration de l'accès des travailleurs à temps partiel au CEP, la possibilité d'accès pour les travailleurs indépendants via le CF au catalogue de formations agréées dans le cadre du CEP, l'amélioration de la visibilité de l'offre de formation via la mise en place d'une banque de données des formations agréées, la mise en place d'une bourse incitative à la formation, l'amélioration de la communication sur les dispositifs réformés en vue de favoriser leur utilisation ...
- Le GPSW souligne enfin que la mise en œuvre opérationnelle devra permettre de concrétiser les objectifs annoncés de « *digitalisation complète des 3 dispositifs, de simplification maximale, de réduction des délais, de cohérence et rationalisation des processus et de visibilité de l'offre de formation* », autant d'éléments essentiels pour accroître le recours aux dispositifs tant des employeurs que des travailleurs.

3. AVIS

A l'examen des deux avant-projets de décret soumis à son avis, le CESE Wallonie a constaté qu'il n'était pas possible de dégager une position consensuelle entre les différents bancs. Il communique en annexe les positions transmises par différentes organisations.

Le CESE Wallonie souligne que la mise en œuvre du projet 26 du Plan de relance constitue toujours un dossier prioritaire pour les interlocuteurs sociaux et environnementaux qui restent disponibles pour la poursuite de la concertation sur la réforme des incitants financiers à la formation continue des travailleurs.

ANNEXE 1

CONTRIBUTION DES ORGANISATIONS PATRONALES UWE-UCM-UNIPSO-SNI-FWA

I. CONSIDERATIONS GENERALES

Les organisations patronales UWE-UCM-UNIPSO-SNI-FWA rappellent l'avis du GPSW rendu le 25 septembre 2023, soulignant d'une part des avancées positives telle que l'ouverture du chèque-formation aux grandes entreprises et A.S.B.L. mais d'autre part, conditionnant son accord sur la globalité de la réforme au traitement futur des formations sectorielles pour les travailleurs et employeurs situés en Région Wallonne.

Dans la suite de cet avis, et après examen des avant-projets de décret relatifs au congé-éducation payé, au chèque-formation et au crédit-adaptation, les organisations patronales estiment que la réforme des dispositifs proposée ne correspond pas suffisamment aux attentes et objectifs initialement exprimés par les entreprises dans le cadre du projet 26 du PRW.

Par ailleurs, les organisations patronales regrettent de ne pas avoir de vision sur les contenus des arrêtés pour pouvoir appréhender pleinement le modèle de soutien régional à la formation continue des travailleurs qui est envisagé à l'avenir. Les habilitations au Gouvernement figurant dans les avant-projet de décret sont en effet larges et nombreuses tandis que les définitions légales des différents concepts peuvent aussi fondamentalement changer l'impact réel de la réforme qui sera vécu sur le terrain.

Les organisations patronales ne peuvent enfin que constater les positions divergentes avec les organisations syndicales sur un aspect essentiel du projet à savoir le financement et l'attractivité ad hoc des différents dispositifs. La réforme contient certes des avancées mais des éléments essentiels ne sont pas réunis en l'état actuel des avant-projets de décret et des projections budgétaires disponibles, ce qui ne permet pas au banc patronal de valider la poursuite du projet 26 du Plan de relance :

- L'assurance d'une accessibilité, d'une attractivité et d'un financement accrus du dispositif crédit adaptation.
- L'extension du catalogue de formations accessibles aux travailleurs indépendants est également une condition de réussite pour ancrer une véritable culture de la formation tout au long de la vie en Wallonie.
- L'extension des dispositifs chèque-formation et crédit-adaptation aux ASBL et aux grandes entreprises, de manière structurelle avec un financement pérenne au-delà de la durée du plan de relance.

Les organisations patronales demandent donc une évolution manifeste des orientations envisagées.

II. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

A. Congé – éducation Payé

- **Public cible**

Art. 1^{er}. L'article 108 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, modifié en dernier lieu par le décret du 28 avril 2016, est remplacé par :
« § 1^{er}. La présente section s'applique aux travailleurs et employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux comités paritaires.
Les travailleurs visés à l'alinéa 1^{er} sont occupés dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail ou fournissent, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, des prestations de travail contre rémunération sous l'autorité d'une ou plusieurs autres personnes. Ils sont occupés dans une unité d'établissement située en région de langue française.
§ 2. Le Gouvernement peut, après avoir pris l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie :
1° déterminer les modalités d'application spéciales pour certaines catégories de travailleurs ;
2° étendre l'application de la présente section, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, à d'autres catégories de travailleurs ;
3° exclure certaines catégories de travailleurs de l'application de la présente section ou de certaines de ses dispositions. ».

Le congé-éducation payé concerne les travailleurs salariés. Dès lors la modification de texte « *ou fournissent, autrement ...* » et le §2 permettant l'élargissement du champ d'application à d'autres catégories doit être supprimé étant donné que dans la NGW il ne s'agit pas d'une intention de modifier le champ d'application. Nous demandons le maintien de la référence telle qu'énoncée à l'article 108 de la loi de redressement.

Le §2 octroyant la possibilité au Gouvernement de déterminer des modalités particulières pour certaines catégories de travailleurs doit être précisé en mentionnant les travailleurs à temps partiel. Le bénéfice du congé-éducation payé doit être limité aux travailleurs salariés prestant au minimum un temps partiel, à l'instar de la Flandre.

- **Formations éligibles**

Art. 2. L'article 109 de la même loi, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 11 février 2013, est remplacé par :
« § 1^{er}. La présente section s'applique aux formations générales et aux formations professionnelles.
La présente section ne s'applique pas à la formation consistant essentiellement dans le suivi d'un stage.

Le banc patronal rappelle la nécessité de disposer de règles et critères d'agrément suffisamment clairs et précis pour permettre à l'administration de statuer de manière fondée (basées sur des critères) sur l'agrément dans les meilleurs délais pour l'essentiel des dossiers et éviter l'engorgement de la Commission d'agrément. Par conséquent, nous demandons, d'une part que la notion de « consistant essentiellement dans le suivi d'un stage » soit précisée, et, d'autre part que des critères clairs et précis soient prévus au sein de l'AGW afin d'éviter toutes divergences d'interprétation au sein de la Commission d'agrément de l'Administration à l'avenir.

De manière transversale à l'ensemble des formations énoncées dans l'article 2, la distinction entre les opérateurs reconnus automatiquement ou pas repose sur des raisons historiques qui ne sont plus justifiées. Pour répondre notamment aux objectifs de simplification administrative et de clarification, il apparaît nécessaire de réexaminer les catégories de formations automatiquement reconnues et certainement de l'étendre, garantissant ainsi une équité de traitement envers les opérateurs déjà soumis à des évaluations de qualité distinctes, tels à titre d'exemple les Centres de compétences labellisés par le Gouvernement wallon.

§ 2. Constitue une formation générale agréée d'office :

- 1° le cours organisé par une organisation représentative des travailleurs visée à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- 2° le cours organisé par une organisation de jeunes et d'adultes et l'établissement de formation pour travailleurs, créés ou reconnus par une organisation représentative des travailleurs.

Le §2 doit être complété comme suit : « le Gouvernement peut fixer des conditions d'agrément pour les formations générales ».

Constitue une formation professionnelle agréée d'office :

- 1° le cours de l'enseignement supérieur ;
- 2° le cours de l'enseignement de promotion sociale ;
- 3° le cours d'enseignement artistique ;
- 4° la préparation et la présentation d'examens au jury de la Communauté française de l'enseignement secondaire ordinaire ;
- 5° la formation préparant à l'exercice d'un métier en pénurie organisée par l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'emploi ;
- 6° la formation organisés par l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises ;
- 7° la préparation et le suivi du processus de validation des compétences dans le cadre de l'accord de coopération du 21 mars 2019 conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences ;
- 8° la formation prévue par un règlement relatif à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture.

Le Gouvernement peut agréer, selon les modalités qu'il détermine, comme formation professionnelle :

- 1° les formations sectorielles organisées sur décision de la commission paritaire compétente ;
- 2° les formations organisées par des opérateurs de formation dont l'activité principale est la formation.

§ 3. La formation visée au paragraphe 2, alinéa 3, répond aux conditions suivantes :

- 1° elle ne peut pas être réalisée sur un poste de travail du travailleur au sein de l'entreprise ;
- 2° elle doit être dispensée par un prestataire externe à l'entreprise. Le Gouvernement peut ajouter des conditions complémentaires à la reconnaissance des formations visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 4. L'opérateur de formation encode ses formations agréées dans le catalogue tenu par l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi et met à jour ces informations.

Le banc patronal s'interroge sur l'ouverture à l'enseignement supérieur sans conditions. Actuellement, les formations de l'enseignement supérieur doivent se dérouler principalement durant les soirées et les week-ends. Une ouverture sans conditions amènera à un agrément de masse des bacheliers et masters en cours du jour.

Les formations sectorielles :

Art2 § 3. La formation visée au paragraphe 2, alinéa 3, répond aux conditions suivantes :

- 1° elle ne peut pas être réalisée sur un poste de travail du travailleur au sein de l'entreprise ;
- 2° elle doit être dispensée par un prestataire externe à l'entreprise.

Le Gouvernement peut ajouter des conditions complémentaires à la reconnaissance des formations visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 4. L'opérateur de formation encode ses formations agréées dans le catalogue tenu par l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi et met à jour ces informations.

Si le banc patronal peut envisager une étape impliquant l'Administration lors du processus d'agrément des formations sectorielles, il est important de souligner que cette démarche doit être réalisée de manière simple afin de ne pas surcharger l'Administration ou la Commission d'agrément le cas échéant et qu'il ne s'agit en aucun cas de prendre position sur l'opportunité de la formation en question.

Concernant le §3 : le banc patronal préconise de renvoyer les conditions d'agrément spécifiques à l'AGW et de prévoir des balises en phase avec la réalité de terrain et des besoins des travailleurs et des entreprises. Les critères à établir au sein de l'AGW ne doivent pas entraver la formation continue et l'acquisition de compétences clefs pour certaines fonctions et développement de produits en prenant en considération les spécificités de terrain telles que la formation sur des technologies de pointe pour lesquelles les opérateurs ne disposent pas des compétences, la pénurie de formateurs en dehors de

l'entreprise, ou même l'absence totale d'une offre de formation dans certains secteurs comme par exemple celui du textile.

Concernant les propositions de balises émises :

- « *Interdiction sur poste de travail au sein de l'entreprise* » : notion à définir de manière précise. Cette interdiction doit se cantonner à l'interdiction sur poste de travail qui entrainerait une productivité à 100% du travailleur. En aucun cas, cela ne doit empêcher la réalisation de certaines formations nécessitant l'utilisation de matériel ou de machines uniquement possible au sein de l'entreprise ou encore la possibilité de réaliser une formation sur poste de travail pour une autre fonction/ poste/ etc. au sein de l'entreprise.
- « *Dispensée par un prestataire externe* » : notion qui doit s'entendre de manière large afin d'être conciliable avec l'écosystème des opérateurs de formation ainsi que par l'intervention d'un contrôle de qualité externe.
- La volonté de rendre éligibles les académies d'entreprises (telle que mentionnée dans le NGW) ne transparait pas. Le banc patronal demande la suppression d'une éventuelle obligation que ces dernières soient ouvertes à d'autres employeurs et dès lors, nous demandons que cette possibilité soit reprise dans le texte sans condition supplémentaire sous la notion de « prestataire externe ». En effet, si les entreprises développent leur propre programme de formation, c'est pour une série de raisons, dont la spécialisation et la confidentialité. Dès lors, en pratique, la condition de l'ouverture à des travailleurs d'autres entreprises pourra d'une part s'avérer compliquée à mettre en œuvre et d'autre part, les formations d'académies concernent des développements spécifiques et confidentiels à certaines entreprises soumises notamment à des brevets.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- § 5. <i>Le Gouvernement peut :</i>- 1° <i>modifier ou restreindre la liste des formations visées au paragraphe 2 ;</i>- 2° <i>déterminer, pour certaines formations, des modalités spéciales d'application et fixer le nombre d'heures minimum qu'elles doivent comporter pour ouvrir le droit au congé-éducation payé. ».</i> |
|--|

Le banc patronal demande le maintien de la possibilité actuelle, à savoir « *la possibilité d'exclure des formations qui n'ont pas de lien direct avec la situation professionnelle ou avec les perspectives professionnelles des travailleurs* » afin d'éviter toute dérive du dispositif à des fins de hobby.

Les attributions du §5 sont particulièrement larges et nécessitent un examen de l'arrêté à venir. Le banc s'interroge sur l'utilité de maintenir une liste dans le décret si ce paragraphe est maintenu.

- **Quotas d'heures**

Art. 4. L'article 111 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 28 avril 2016, est remplacé par :

« § 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour suivre une formation visée à l'article 109 et, dans ce cadre, étudier, réaliser un stage ou passer des examens pendant un maximum de 120 heures par année scolaire, tout en conservant sa rémunération normale, payée à l'échéance habituelle.

Le quota visé à l'alinéa 1^{er} est majoré à 180 heures par année scolaire lorsque :

1° le travailleur a plus de cinquante ans le premier jour de l'année scolaire ;

2° le travailleur dispose, au maximum, d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur ou d'un autre diplôme correspondant au niveau 3 de la classification internationale de type d'éducation ;

3° le travailleur est en situation de handicap et enregistré auprès de l'Agence pour une vie de qualité, du Dienststell der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit Behinderung, du Fonds bruxellois pour les personnes handicapées ou du Vlaams fund voor sociale integratie van personen met een handicap.

§ 2. Lorsque le travailleur est occupé à temps partiel, le quota visé au paragraphe 1^{er} est adapté en le multipliant par la fraction dont le numérateur correspond au nombre d'heures d'occupation hebdomadaire et le dénominateur à l'occupation à temps plein dans l'entreprise ou, à défaut, dans le secteur d'activité.

Lorsque, au cours de l'année scolaire, le régime d'occupation évolue, le quota est calculé sur base de l'occupation effective du travailleur à l'entame de la formation. ».

Le banc patronal s'oppose au choix effectué d'augmenter les formations générales à 120h (qui n'était pas initialement prévu dans les présentations du GPSW) et parallèlement de réduire drastiquement le quota actuellement prévu pour les formations menant à des métiers en pénurie. Nous demandons d'élargir la majoration pour les formations professionnelles menant à des métiers en pénurie.

Nous demandons de redescendre la limite des formations générales et syndicales aux seuils actuels de 80h/an, et 120h s'il y a cumul avec une formation professionnelle.

Nous demandons d'élargir la majoration à 180h pour les formations menant à des métiers en pénurie / fonctions critiques, pour des formations longues (études supérieures) au risque que ces dernières ne soient plus suivies par les travailleurs vu la diminution des heures, ainsi que pour les nouveaux entrants en entreprise qui ont un besoin de formation plus intense.

Concernant la définition d'un travailleur de plus de 50 ans, les deux avant-projets de décret possèdent une définition différente. En effet, dans le projet de texte CEP, on cite « plus de 50 ans le 1^{er} jour de l'année scolaire » alors que le projet de texte CF/CA, on cite « plus de 50 ans au moment de débuter une formation ». Un risque de confusion existe tant pour l'entreprise que pour le travailleur lorsqu'un travailleur de plus de 50 ans pourra bénéficier d'une majoration dans un des dispositifs et pas dans l'autre. Nous demandons, pour une bonne compréhension et une appropriation des dispositifs par les travailleurs et les entreprises, de prévoir une seule et même définition dans les deux dispositifs.

- **Remboursement aux employeurs**

Art. 6. L'article 120 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 28 avril 2016, est remplacé par ce qui suit :

« L'employeur peut obtenir auprès de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi le remboursement des heures de congé-éducation payé prises par les travailleurs qu'il occupe selon les conditions et modalités fixées par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut limiter le remboursement à un montant forfaitaire, qui peut varier selon le type de formation. »

Le banc patronal accueille favorablement l'indexation du montant de remboursement à 25€/h. Cependant, ni le montant ni une indexation automatique à l'avenir (à l'instar du plafond salarial au niveau fédéral) ne sont mentionnés dans l'avant-projet de décret. Nous demandons donc d'inscrire dans le projet ces modalités d'indexation automatique.

Le banc patronal demande que la possibilité actuelle pour un fonds sectoriel de se subroger à l'entreprise dans le cadre de la demande de remboursement soit maintenue.

- **Bourse à la formation**

Art. 7. L'article 121 de la même loi, modifié en dernier lieu par le décret du 28 avril 2016, est remplacé par ce qui suit :
« Le travailleur qui prend un congé-éducation pour suivre une formation visée à l'article 109, § 2, alinéas 1^{er}, 2 et 3, 2^o bénéficie d'une bourse à la formation d'un montant maximum de 500 euros par année scolaire.
Cette bourse couvre les frais d'inscription à la formation et est payée par l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, selon les modalités déterminées par le Gouvernement. La bourse peut être utilisée pour couvrir plusieurs formations.
Le Gouvernement fixe les modalités du présent article et peut modifier le montant visé à l'alinéa 1^{er}.
Le présent article s'applique pour toute formation entamée avant le 1^{er} janvier 2028 et à condition que la demande de bourses ait été introduite avant cette même date.
Par dérogation à l'alinéa 4, le Gouvernement est habilité à prolonger la date d'application du présent article. »

Le banc patronal propose de prévoir une habilitation du Gouvernement pour octroyer des primes par arrêté, et de supprimer ces modalités spécifiques et temporaires du décret.

B. CHÈQUE FORMATION ET CRÉDIT ADAPTATION

- **Cumul**

Art. 4. La subvention peut consister en l'octroi :
1^o de chèques-formation, destinés à prendre en charge une partie des coûts de formations agréées, suivie par un travailleur à la demande de l'employeur, conformément au chapitre 3 ;
2^o d'un crédit-adaptation, destiné à prendre en charge une partie des coûts de formation portée par une entreprise au bénéfice de son ou ses travailleurs, conformément au chapitre 4.
L'entreprise ne peut pas bénéficier à la fois du chèque-formation, du crédit-adaptation ou du congé-éducation payé pour la même formation.

La formulation du dernier alinéa n'est pas conforme avec le commentaire de l'article. Nous demandons que l'alinéa soit modifié afin de se cantonner aux règles EU en matière d'aides et d'état et ainsi interdit le cumul comme le mentionné le commentaire de l'article : entre le chèque formation et le crédit adaptation. Le congé-éducation payé ne couvre pas les mêmes coûts. Dans les divers cas, un cumul possible avec les dispositifs de soutiens (dont financiers) sectoriels doit être possible.

- **Montant du chèque formation**

Art. 10. Le prix d'acquisition du chèque-formation est de :
1^o neuf euros pour la petite entreprise ;
2^o douze euros pour la moyenne entreprise ;
3^o quinze euros pour la grande entreprise.
Le Gouvernement peut modifier les montants visés à l'alinéa 1^{er}.

Au motif d'une complexité du dispositif aux yeux des entreprises et des opérateurs agréés, le banc patronal regrette qu'une différence entre entreprises, au-delà du quota du nombre de chèques, soit ajoutée concernant le montant d'acquisition des chèques (passant de 9 à 15 euros en fonction de la taille de l'entreprise) qui serait justifiée selon les règles européennes (art. 31RGEC n°651/2014).

- **Bénéficiaire du chèque formation**

Art. 13. Pour bénéficier du chèque-formation, l'entreprise répond aux conditions suivantes :

1° est un indépendant ou une petite ou moyenne entreprise ;

2° n'est pas une association sans but lucratif ;

3° respecte ses obligations fiscales et sociales, ainsi que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et le Code sur le bien-être au travail ;

4° ne fait pas l'objet d'une injonction de récupération non exécutée, émise dans une décision antérieure de la Commission européenne déclarant une aide illégale et incompatible avec le marché intérieur ;

5° ne commet pas de discrimination directe ou indirecte, au sens de l'article 3 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dans l'accès à la formation rétribuée par le chèque-formation ;

6° est affiliée à une caisse d'assurances sociales et y cotise depuis au moins les deux derniers trimestres précédents la demande d'octroi et correspondant à une durée minimale de six mois d'activité, s'il s'agit d'un indépendant à titre complémentaire ou du conjoint aidant d'un indépendant ;

7° n'est pas redevable d'arriérés de paiement de montants réclamés par le Forem ou l'Administration, par ou en vertu du présent décret.

L'entreprise agréée en tant qu'opérateur de formation peut bénéficier du chèque-formation pour ses propres travailleurs, uniquement pour des formations différentes de celles pour lesquelles il est agréé en tant qu'opérateur de formation.

Le banc patronal regrette de voir l'ouverture au sein du chèque formation conditionnée au budget du PRW et donc temporaire (ce qui ne l'était pas initialement). Il est important de considérer chaque travailleur de la même manière pour insuffler une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, peu importe la taille de l'entreprise dans laquelle il est salarié.

Le banc patronal insiste, comme prévu dans le projet, pour qu'une évaluation soit menée par le prochain Gouvernement en vue d'une prolongation de cette ouverture.

Art. 14. Le Gouvernement peut exclure du bénéfice du chèque-formation l'entreprise relevant de certains secteurs ou parties de secteur d'activités.

Seul l'indépendant à titre principal peut utiliser le chèque-formation pour rétribuer la formation visée à l'article 25, 2°.

Le banc patronal demande d'intégrer les indépendants complémentaires depuis au moins 6 mois dans cette disposition (qui ont donc au moins un contrat de travail à mi-temps par ailleurs). Une formation professionnelle en lien avec l'activité indépendante n'a pas à être supportée financièrement par l'employeur au sein du contrat de travail. Pour rappel, le congé éducation payé a une série d'implications comme une protection contre le licenciement et nous souhaitons donc que les indépendants prennent leur formation en charge de manière autonome par le dispositif de chèque-formation.

Art. 16. L'entreprise peut acquérir annuellement un nombre maximum de chèques-formation qui s'élève à :

1° 325 chèques-formation s'il s'agit d'une entreprise comptant au maximum 4 travailleurs ;

Le banc patronal considère que le premier plafond envisagé est trop réduit et demande de remonter la limite de 325 à 400 à partir de 2 travailleurs, comme c'est le cas actuellement.

- **Agrément Opérateur de formation**

Art. 19. Pour être agréé, l'opérateur de formation :

- 1° justifie avoir dispensé au moins trois prestations de formation au cours des trois années précédant la demande d'agrément ;
 - 2° dispose de moyens suffisants pour dispenser une formation efficace ;
 - 3° garantit un suivi pédagogique qui inclut ;
 - a) une formation continue de ses formateurs ;
 - b) une évaluation de la formation par les participants et une prise en compte de cette évaluation ;
 - 4° ne restreint pas l'accès à sa formation à une ou plusieurs entreprises déterminées ;
 - 5° encode ses modules de formation agréés dans le catalogue tenu par le Forem et met à jour ces informations ;
 - 6° organise l'enregistrement des formations dispensées, de manière telle que l'on puisse vérifier exactement, pour chaque formation, la liste des participants ;
 - 7° n'est pas redevable d'arriérés d'impôts, ni d'arriérés de cotisations à percevoir par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, ni d'arriérés de paiement de montants réclamés par le Forem ou l'Administration, par ou en vertu du présent décret ;
 - 8° n'a pas été condamné pour une violation du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) ;
 - 9° le cas échéant, respecte le décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ;
 - 10° n'a pas été condamné, au cours des dix années précédant la demande d'agrément, pour avoir fourni sciemment des renseignements inexacts ou incomplets en vue d'obtenir l'agrément ;
 - 11° s'il est établi à l'étranger, met à disposition à première demande toute documentation utile au contrôle des activités réalisées en vertu du présent décret ;
 - 12° ne s'est pas vu retirer l'agrément au cours des cinq années précédant la demande d'agrément.
- Est agréé d'office, l'opérateur de formation reconnu dans le cadre de la section 6 du chapitre IV de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.
- Le Gouvernement peut compléter ou préciser les conditions auxquelles l'opérateur de formation doit répondre pour être agréé.
- Le Gouvernement peut agréer comme opérateur de formation une subdivision de l'administration générale.

La possibilité d'un agrément simplifié pour un opérateur disposant d'un label (en renvoyant la liste à l'AGW) doit être ajoutée au sein de l'avant-projet de décret.

- **Agrément Formation**

Art. 25. Le Gouvernement agréé le module de formation qui remplit au moins une de ces conditions :

- 1° il s'inscrit dans le cadre des domaines de formation en lien avec les besoins prioritaires liés au développement socio-économique de la Wallonie déterminés par le Gouvernement et qui intéresse potentiellement une pluralité d'entreprises ;
- 2° il est reconnu par ou en vertu de l'article 109 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

Le banc patronal rappelle la position du GPSW concernant la définition des besoins prioritaires : « Si le CESE Wallonie partage la volonté de centrer davantage le soutien de la politique de formation continue à l'initiative de l'employeur sur des priorités identifiées et concertées, il souligne que, compte tenu de la diversité des secteurs et entreprises concernés, il est indispensable de conserver un panel de formations suffisamment large en réponse aux besoins. Il note aussi que l'offre structurelle doit reposer sur des critères d'accès stables, tout en permettant une certaine réactivité face à de nouvelles demandes. Le Conseil ajoute que la réglementation actuelle prévoit déjà pour le Gouvernement, après avis du CESE Wallonie, la possibilité de « fixer des listes de formations considérées comme prioritaires au regard des politiques publiques menées au niveau régional » (art.12 du décret du 10 avril 2003). Il note que cette disposition n'a jamais été activée, ce qui confirme la difficulté de l'exercice, définir des formations prioritaires impliquant nécessairement d'en exclure d'autres. »

Compte tenu que l'agrément d'une formation repose entièrement sur les besoins prioritaires, qu'aucune information sur la détermination de ceux-ci n'a été communiqué aux partenaires sociaux en vue de répondre aux inquiétudes soulevées par le GPSW, que les problématiques concernant les critères d'agrément (par ex : soft skill, caractère qualifiant, etc.) n'ont pas eu de réponses, le banc patronal ne peut marquer son accord sur la procédure d'agrément.

Concernant le 2°, le banc patronal salue la reconnaissance automatique entre dispositifs CEP et chèque formation pour tous les travailleurs, salariés comme indépendants. Pour rappel, la demande initiale est de prévoir un accès des formations agréées dans le cadre du Congé-éducation payé aux travailleurs indépendants qui utilisent le chèque formation. Ce de manière structurelle non liée au Plan de relance, afin de garantir une équité de traitement dans le cadre des formations accessibles et soutenues par la Région.

- **Subvention crédit adaptation**

Art. 31. *Le Gouvernement peut octroyer un crédit-adaptation de :*
1° *seize euros par heure de formation et par travailleur à une petite entreprise ;*
2° *quatorze euros par heure de formation et par travailleur à une moyenne entreprise ;*
3° *neuf euros par heure de formation et par travailleur à une grande entreprise.*
Les montants visés à l'alinéa 1er sont majorés de six euros lorsque la formation est dispensée à un travailleur en situation de handicap, un travailleur âgé ou un travailleur peu qualifié.
L'octroi de la subvention est conditionné à une participation de l'entreprise au coût de la formation d'au moins 30 % s'il s'agit d'une petite entreprise, 40 % s'il s'agit d'une moyenne entreprise et 50 % s'il s'agit d'une grande entreprise.
Le Gouvernement peut modifier les montants visés aux alinéas 1er et 2.

Compte tenu du recadrage opéré au sein des dispositifs et malgré la difficulté de calculer précisément la part des formations sectorielles qui sera transférée du CEP au CA, il est à ce stade compliqué d'avoir une idée de la situation future (quelle formation soutenue par quel dispositif). Cependant, pour le banc patronal et selon les retours des entreprises, nous estimons qu'il est probable qu'une partie non négligeable des formations sectorielles se retrouve sous le CA à l'avenir. Dès lors et afin de ne pas se retrouver dans une situation d'ajustement budgétaire dès la première année de la réforme, nous sollicitons un transfert de budget à hauteur de 7 millions (en plus des 5 millions d'euros prévus vers le CA), ainsi que la flexibilité de réaffecter les fonds d'un dispositif à l'autre en fonction des utilisations¹. De plus, il est impératif, pour les entreprises, de réexaminer à la hausse les montants alloués afin de répondre à l'objectif de soutenir la formation continue en Wallonie au même titre que préalablement et afin que les entreprises wallonnes puissent rester compétitives (en effet le CEP pour les formations sectorielles y compris les formations internes reste d'application à Bruxelles et en Communauté germanophone rendu notamment possible via des CCT du secteur).

Le banc patronal demande de prévoir les montants suivants (hors majorations) et de prévoir leur indexation dans le décret :

- 1° 25€ pour une petite entreprise
- 2° 23€ pour une moyenne entreprise
- 3° 21€ pour une grande entreprise

Le banc patronal se questionne sur la motivation de la nouvelle condition d'une intervention de X % pour se conformer à la réglementation EU alors qu'actuellement aucune disposition similaire n'est prévue au sein du CA. À minima, nous demandons de préciser la procédure et les moyens de preuves de l'intervention de l'employeur de manière claire et simple pour ne pas ajouter une charge administrative. De plus, il est nécessaire de préciser que tous les frais inhérents à la formation seront pris en compte tels que le coût du formateur, le matériel, la

¹ Nous rappelons que le budget actuel du congé éducation (qui a certainement servi de base pour fixer le montant) intègre la formation sectorielle (800.000 heures pour plus de 17 millions d'euros pour l'année 2018-2019 qui représente 63% du budget total, à savoir 27M et 63% des heures de formation, à savoir au total 1,3 millions d'heures).

perte de productivité, le salaire du travailleur, coûts de consommation liés à la formation comme matière première, énergie, etc.). Ces frais doivent pouvoir intervenir avant et après la période du subside afin d'englober certains cas d'espèce tel que l'achat d'une machine en fin d'année avec la programmation d'une formation au personnel durant l'année suivante.

- **Majoration**

Art. 33. § 1er. L'entreprise perçoit une intervention complémentaire pour la formation, d'au moins quarante heures, d'un travailleur nouvellement engagé qui, à la veille de son engagement, était demandeur d'emploi inoccupé.
La formation visée à l'alinéa 1er débute, au plus tard, dans les six mois à dater de l'engagement du travailleur. Ce délai commence à courir le 1er jour du mois qui suit le mois d'engagement du travailleur.
Par demandeur d'emploi inoccupé, au sens de l'alinéa 1er, on entend le demandeur d'emploi inscrit en tant que tel auprès du Forem, qui n'a pas atteint l'âge de la pension et qui répond à une des conditions suivantes :

a) il ne se trouve ni dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal ;
b) il est un travailleur à temps partiel involontaire, tel que visé à l'article 29 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

L'entreprise ne peut bénéficier de l'intervention complémentaire pour la formation d'un travailleur occupé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant visé aux articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 2. Lorsque l'employeur est une petite entreprise, le montant de l'intervention équivaut à huit euros par heure de formation dispensée au travailleur et ne dépasse pas 6.000 euros par travailleur et par projet.
Lorsque l'employeur est une moyenne entreprise, le montant de l'intervention équivaut à sept euros par heure de formation dispensée au travailleur et ne dépasse pas 5.000 euros par travailleur et par projet.
Lorsque l'employeur est une grande entreprise, le montant de l'intervention équivaut à six euros par heure de formation dispensée au travailleur et ne dépasse pas 4.000 euros par travailleur et par projet.

§ 3. Lorsque le travailleur est occupé à temps partiel, les plafonds visés au paragraphe 2 sont proratisés en fonction du régime hebdomadaire de travail.
Lorsque le régime de travail fluctue entre le début et la fin de la formation, il est tenu compte du régime de travail le plus bas.

§ 4. Le Gouvernement précise les conditions et modalités liées à cette intervention complémentaire.

La condition d'être un demandeur d'emploi la veille de l'engagement doit être supprimée. Nous ne sommes pas dans le cadre d'une aide à l'emploi, mais bien d'une aide à la formation, et ce quel que soit le statut du travailleur avant son engagement. Il est essentiel de soutenir via les incitants wallons les nouveaux engagés vers une montée en compétences au sein de l'entreprise dans l'objectif de faciliter la transition emploi/ emploi et la mobilité des travailleurs / reconversion. Dans plusieurs secteurs, il y en a encore beaucoup trop de postes qui restent vacants. Ces derniers doivent pouvoir être offerts à toutes personnes ayant des compétences directement opérationnelles, mais à spécialiser et par des personnes n'ayant pas les compétences, mais désireuses de s'insérer et de se former dans l'entreprise recruteuse afin d'augmenter le taux d'emploi en Wallonie

Certaines formations ne se donnant qu'une fois par an, l'obligation de débiter la formation dans les 6 mois doit être augmentée à 12 mois.

Le banc patronal demande de revoir les plafonds.

- **Plafond**

Art. 37. L'entreprise reçoit une subvention par période de deux ans débutant à la date de l'octroi de la subvention de son premier projet d'un montant maximum de :

1° 15.000 euros s'il s'agit d'une entreprise comptant au maximum 4 travailleurs ;
2° 30.000 euros s'il s'agit d'une entreprise comptant entre 5 et 49 travailleurs ;
3° 35.000 euros s'il s'agit d'une entreprise comptant entre 50 et 99 travailleurs ;
4° 45.000 euros s'il s'agit d'une entreprise comptant entre 100 et 249 travailleurs ;
5° 50.000 euros s'il s'agit d'une entreprise comptant entre 250 et 499 travailleurs ;
6° 60.000 euros s'il s'agit d'une entreprise comptant au moins 500 travailleurs.

Le banc patronal demande une suppression des plafonds proposés afin de répondre aux objectifs de la réforme. À minima, si des plafonds doivent exister, ceux-ci doivent être considérablement rehaussés afin de correspondre aux ambitions wallonnes de formation.



- **Procédure de validation du projet de formation CA**

Art. 41. Le Gouvernement détermine la procédure et les modalités relatives à l'approbation d'un projet de formation.

Le banc patronal accueille favorablement la volonté de simplifier la procédure en limitant le nombre d'intervenants, mais besoin de s'assurer que ce qui sera prévu dans l'AGW permettra effectivement de raccourcir drastiquement les délais de traitement.

Art. 42. 1° il répond aux conditions déterminées par le Gouvernement.

Le banc patronal demande de supprimer cet article.

ANNEXE 2

APD réforme des incitants financiers à la formation continue

Contribution FGTB wallonne et CSC wallonne suite à l'approbation des deux APD en 1^{ère} lecture.

I. INTRODUCTION

La FGTB wallonne et la CSC wallonne tiennent en premier lieu à saluer **la méthode de travail du cabinet, en vue d'une réforme sur la base d'une objectivation de la situation**, bien que le fait de confier une part de la tâche à un cabinet d'audit/de consultance externe avec un résultat final dont la plus-value, par rapport aux rapports techniques du FOREM et aux retours des commissions d'agrément, nous laisse dubitatifs. Nous saluons également la **volonté de respecter la concertation sociale**, sur la forme comme en témoignent les nombreuses rencontres avec le GPS-W, mais également sur le fond, ce qui s'est traduit par d'importants ajustements lors de différentes étapes du projet.

Cela a permis d'aboutir à une première version des deux avant-projets qui nous sont aujourd'hui soumis pour avis, concernant le Congé Education Payé (CEP) d'une part, et les incitants financiers (Crédit Adaptation, CA et Chèque Formation, CF) de l'autre, que nous sommes prêts à soutenir moyennant une série d'ajustements visant à rencontrer au mieux ce qui constitue, selon nous, la raison d'être des incitants publics à la formation continue. Les projets qui nous sont soumis demandent également une série d'ajustements techniques, détaillés ci-après.

II. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

La FGTB wallonne et la CSC wallonne tiennent à rappeler leur attachement au principe fondamental selon lequel : **les subsides publics doivent permettre à la formation de se dérouler si, en l'absence de ce subventionnement public, elle a de grandes difficultés à se mettre en place.**

Le projet qui nous est présenté nous semble aller dans la bonne direction, bien qu'il ne respecte pas systématiquement les conséquences qui découlent logiquement de ce principe. Parmi celles-ci, nous considérons que :

- **les incitants n'ont pas pour objectif d'être « attractifs » pour les entreprises**, mais bien d'être d'une intensité suffisante pour combler un besoin de formation qui n'est pas rencontré par les entreprises ou fonds sectoriels, tout en bénéficiant à un maximum de travailleurs dans le cadre d'une enveloppe budgétaire limitée ;
- **les formations rendues obligatoires par une réglementation, quelle qu'elle soit, ne peuvent être prises en charge par les incitants publics, qui n'ont pas vocation à se substituer à la responsabilité des entreprises.** Par définition, une formation obligatoire devra en effet toujours se dérouler, avec ou sans subventionnement public et si rien n'empêche un employeur en difficulté de chercher du soutien pour remplir

ses obligations réglementaires, ce n'est pas le rôle des incitants. En l'occurrence, les organisations syndicales souhaitent notamment épingle le cas du crédit-adaptation et du lien explicite fait par la NGW entre les obligations découlant du Jobsdeal (et de la stratégie de Lisbonne) et reposant sur les entreprises (5 jours de formation/travailleur/an à partir de 2024) et la possibilité de recourir à des incitants financiers REGIONAUX à la formation pour remplir cette obligation.

- **les grandes entreprises ont, par principe et de manière transversale, les moyens d'organiser la formation continue de leurs travailleurs.** Le dispositif CF excluait très logiquement les entreprises de plus de 250 travailleurs. Ce motif d'exclusion reste inchangé, tout comme la situation des grandes entreprises, qui doivent selon nous toujours être exclues du champ d'application du décret incitants ;

Concernant le budget :

Nous notons qu'aucun moyen complémentaire n'a été dégagé par le Gouvernement. Pourtant, différentes dispositions prises, si elles fonctionnent comme prévu, devraient impliquer à terme une augmentation de la consommation budgétaire. Notamment, dans le cadre du CEP, la « bourse » visant la levée des freins à l'entrée en formation, les majorations pour certains profils de publics, l'organisation d'une communication incitant davantage de travailleurs à recourir à leur droit à la formation. Nous réitérons donc la demande de veiller à **garantir d'emblée des moyens suffisants pour subventionner toutes les heures de formations éligibles ainsi que les nouvelles dispositions pérennes des dispositifs.**

L'objectif est bien de soutenir au maximum la réalisation d'heures de formation au bénéfice des travailleurs. Il nous semble important de noter d'emblée que si des moyens complémentaires sont dégagés, c'est bien à cela qu'ils doivent être consacrés, et non à rendre les dispositifs plus « attractifs ». C'est presque une tautologie, mais **rappelons qu'à budget équivalent, plus une heure de formation est subventionnée, moins il y a d'heures de formation subventionnées...** Nous y reviendrons plus loin dans cette contribution, mais le niveau d'intervention publique de certains dispositifs serait, en notre sens, avantageusement revu à la hausse.

Nous attirons également l'attention en vue des prochains exercices budgétaires. Le projet implique un certain degré d'incertitude : au vu des modifications apportées il ne semble pas possible de prédire comment travailleurs et employeurs vont réagir, et il faudra plusieurs années avant que les nouveaux dispositifs n'atteignent une consommation régulière. Une diminution temporaire du nombre d'heures de formation consommées via le CEP est à craindre. Au vu des éléments rappelés ci-dessus, visant à redynamiser le dispositif et inciter au recours au droit par les travailleurs, **nous insistons pour qu'en aucun cas une diminution temporaire de la consommation ne mène à une diminution des crédits engagés de manière structurelle.**

Concernant les procédures d'agrément :

Nous accueillons positivement l'uniformisation du processus d'agrément des modules de formation, pour les différents dispositifs concernés, suivant le modèle du dispositif Chèques-formation et, en particulier, le passage obligatoire par l'administration pour les formations dites « sectorielles », à savoir les formations professionnelles qui bénéficient aujourd'hui d'un agrément CEP octroyé par décision de la Commissions Paritaires (CP) compétente.

Il importe, selon nous, que la mise en œuvre de cette disposition garantisse le maintien de l'autonomie et du rôle prépondérant des CP dans la détermination des formations CEP « sectorielles » qu'il est pertinent de proposer aux travailleurs. Celles-ci devront toujours être à la manœuvre, leur rôle ne se limitant pas à celui de remise d'avis : le passage par l'administration vise uniquement à vérifier le respect de critères réglementaires qui ne le sont pas par ailleurs. Il est toutefois essentiel de rendre au pouvoir subsidiant une visibilité sur ces formations sectorielles, en particulier au vu des dérives objectivées.

Nous soutenons également le maintien du rôle des commissions d'agrément, où siègent les représentants des interlocuteurs sociaux, dans le processus. Il conviendra de fixer des critères d'agrément suffisamment clairs pour éviter une transmission systématique des dossiers en commissions d'agrément, mais celles-ci gardent toute leur pertinence, et permettent à la fois un suivi régulier du dispositif, non limité à l'analyse des rapports annuels du FOREM, mais aussi de veiller à ce que les modules de formation agréés cadrent effectivement avec la philosophie du dispositif en question. Enfin, et ce n'est pas à négliger, le travail des commissions d'agrément permettra à l'administration d'élaborer progressivement une jurisprudence en accord avec les objectifs des dispositifs, suivant un avis que l'on peut espérer partagé des interlocuteurs sociaux.

III. AVANT-PROJET RÉFORMANT LE CEP

a. **Considérations générales**

La FGTB wallonne et la CSC wallonne soutiennent la volonté de **consolider l'application des principes de la convention 140 de l'OIT** et, de ce fait, consacrer le droit individuel de chaque travailleur à bénéficier d'une suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail en vue de se former. Les termes ont leur importance, et nous tenons à ce stade à rappeler que, s'il n'y a pas suspension de l'exécution du contrat de travail, ou s'il n'y a pas de formation, il n'y a, par définition, pas de CEP...

Nous saluons également la volonté de **mieux cadrer le dispositif en imposant une série de balises aux formations dites « sectorielles »**. D'importantes dérives au niveau de ces formations sont avérées, dont des formations non suivies à l'initiative des travailleurs, l'activation du CEP sans que le travailleur n'en soit informé, le remboursement d'heures de formation non dispensées, ... Des sociétés de consultance externe, comme en témoigne le dossier soumis à la Commission CEP du 30 juin dernier, semblent mettre activement en place des procédures de détournement.

L'ampleur du dévoiement, qui n'est d'ailleurs pas objectivée de manière satisfaisante, ne pouvait toutefois justifier la suppression des formations sectorielles du dispositif. La convention 140 de l'OIT vise clairement la prise de congé pour l'acquisition, le perfectionnement et l'adaptation des compétences nécessaires à l'exercice de la profession, objectif en premier lieu rencontré par les formations « sectorielles ». De plus, des publics moins qualifiés bénéficient régulièrement de ces formations. Nous considérons que l'entrée en formation et la montée en compétences professionnelles peuvent rencontrer l'intérêt tant de l'employeur que du travailleur et, **pour autant que le travailleur soit pleinement informé**

et associé à la décision, le fait que l'employeur joue un rôle **incitatif** dans la formation de ses travailleurs, y compris avec recours au CEP, est understandable pour nos organisations.

Afin de ne pas « jeter le bébé avec l'eau du bain », **tout en rappelant que le CEP est avant tout un droit du travailleur**, la notion d'initiative partagée entre l'employeur et le travailleur peut être acceptée par nos organisations, pour autant que certaines balises soient scrupuleusement respectées. Aucune formation « productiviste » ne peut ouvrir le droit au remboursement via le CEP ; elles impliquent par définition qu'il n'y a pas de congé avec suspension de l'exécution du contrat de travail. Il convient également de s'assurer que les formations ont réellement lieu, mais aussi qu'il s'agisse réellement d'une formation, au sens formel du terme (et non d'une séance d'information, ou d'un coaching par le n+1 par exemple). L'interdiction de formations organisées sur le poste de travail, ainsi que l'obligation de recourir à un prestataire externe dont l'activité principale est la formation vont en ce sens, et sont des conditions nécessaires au maintien dans le dispositif de formations professionnelles « à initiative partagée ».

La mise en place de balises, combinée à la volonté de maintenir la possibilité de se former aux compétences nécessaires à l'exercice de sa profession, actuelle ou future, demande un travail d'équilibriste. Nous notons, sur la base des prévisions budgétaires, que 20,5 M € seraient consacrés aux formations sectorielles, pour plus de 800.000 heures de formation, des prévisions très proches de la consommation en 2019-2020. Autrement dit, la diminution estimée du nombre d'heures de formations sectorielles suivies est très limitée, malgré le cadastre. Ceci appelle plusieurs commentaires :

- Nous soutenons la volonté de maintenir les formations sectorielles dans le cadre du CEP, et invitons le Gouvernement à clarifier les textes relatifs aux balises, afin de s'assurer que certaines formations légitimes ne soient pas exclues – il est en effet difficile, sur la base des textes actuels, d'estimer l'impact réel de ces balises sur la diminution du nombre d'heures de formations suivies. La question des académies créées par les employeurs, notamment, ne nous semble pas réglée dans l'avant-projet de décret, bien qu'elle soit évoquée dans la Note au Gouvernement Wallon ;
- **Nous souhaitons que soient formalisées des procédures de contrôle, de vérification et de sanctions dont la sévérité évoluera en cas de récidive** (allant de la récupération des moyens jusqu'à l'exclusion des dispositifs d'aide publique), que le présent projet ne prévoit pas. Au vu des stratégies de dévoiement mises en place, par des consultants spécialisés notamment, nous considérons que la vérification de balises réglementaires en amont ne suffira pas.

Outre ces considérations, qui touchent au cœur du projet de réforme, la FGTB wallonne et la CSC wallonne s'interrogent sur l'organisation d'une **communication incitant davantage de travailleurs à recourir à leur droit à la formation**, qui faisait partie des propositions présentées aux interlocuteurs sociaux afin de renforcer le CEP ; disposition saluée par le GPS-W. Nous ne retrouvons aucune information à ce sujet, que ce soit en termes de consommation budgétaire ou de traduction en tant que disposition réglementaire. Nous demandons qu'une telle disposition figure comme prévu dans le projet de décret.

b. Considérations par article

Les organisations syndicales se questionnent sur la formulation et/ou le contenu de certains articles de l'avant-projet de décret, qui appellent les remarques suivantes, complémentaires à celles formulées au point précédent :

- Art. 1 : nous nous interrogeons sur l'ouverture du droit à des travailleurs non-salariés, qui ne semble pas répondre à une demande formulée précédemment ni, en tant que telle, à la logique du CEP qui s'adresse avant tout aux salariés ;
- Art. 2 :
 - §1, devons-nous comprendre que si une formation comporte le suivi d'un stage, mais ne consiste pas essentiellement en ce suivi de stage, les heures de stage seraient éligibles au remboursement ? ce n'est actuellement pas le cas, et la question des heures éligibles n'est pas abordée en tant que telle dans le projet. En outre, la Note au Gouvernement Wallon indique que le futur arrêté portant exécution du décret précisera que :
 - la durée de la formation comptabilise minimum 32 heures (avec pour rappel une exception prévue pour la formation « tuteur », ainsi que pour l'ensemble du processus de validation des compétences) ;
 - la formation est identifiée clairement comme une formation et ne relève pas d'un stage, de l'information ou encore de la découverte métier ;
 - la formation est organisée par une structure dont l'activité principale est la formation

La définition de ce qui constitue une formation éligible au CEP relève, selon nous, d'un principe de base et non d'une modalité d'exécution. Nous demandons que ces éléments soient précisés dans le décret, et la notion de formation clairement délimitée.

- §2, nous notons que ne sont repris, en tant que formations générales que les deux premiers points de la loi de redressement actuelle, et pas le troisième, à savoir « les formations non reprises ci-dessus dont le programme est agréé par la commission d'agrément. » Nous demandons que ce point soit rajouté.

Nous soutenons également la volonté de ne pas imposer de conditions d'agrément supplémentaires à ces formations, fortement contrôlées par ailleurs, et tout particulièrement le fait de ne pas s'aligner avec le modèle mis en place en Flandre, qui limite fortement le droit des travailleurs, le respect de la convention 140 de l'OIT et le travail mené de longue date en vue de la démocratisation de l'accès au savoir et à la participation active à la société, au profit d'une politique adéquationniste qui n'est (pourtant) pas la raison d'être du CEP.

- §3, nous ne retrouvons pas la référence aux académies privées, qui figurent dans la NGW. Nous demandons de préciser ce point, en s'assurant que la notion d'initiative partagée puisse **réellement** être invoquée dans les cas de

figure qui seraient autorisés et que ce ne soit pas un nouveau dévoiement du CEP. En outre, afin d'éviter toute équivoque dans l'interprétation des textes, nous invitons à clarifier ce qui constitue le poste de travail du travailleur. Il ne peut évidemment être question de se former sur le poste de travail du collègue voisin. Plus sérieusement, il convient d'être attentif au fait que le travail en production ne se fait pas exclusivement sur un poste de travail.

- Art. 4 :
 - §1 : **l'uniformisation du plafond d'heures à 120, quelle que soit le type de formation suivie** est un élément important du projet, dans une optique de clarté, de maîtrise budgétaire face à la dérive objectivée des formations sectorielles au plafond de 180h (+ 97% de consommation entre les années académiques 2016-17 et 2019-20), et en cohérence avec les recommandations ainsi que nos demandes déjà formulées. L'augmentation du plafond pour les formations générales, malgré un impact budgétaire limité, n'en est pas moins de grande importance ; nous dénonçons depuis la diminution du plafond le frein que cela a constitué en vue de réaliser un **parcours de formation**, tout en rappelant l'absurdité de justifier la diminution de ce plafond pour des motifs de maîtrise budgétaire ;
Cela étant, les organisations syndicales réitèrent la demande formulée par le CESE-Wallonie dans une de ses réactions antérieures, à savoir : « Le Conseil demande également qu'une attention spécifique soit accordée à l'enseignement de promotion sociale vu ses finalités, qui offre des formations généralement longues, bénéficiant notamment à des publics plus faiblement qualifiés ». Compte tenu de ses spécificités (formations longues), elles invitent dès lors le Gouvernement wallon à envisager la possibilité de déroger au plafond uniforme pour l'enseignement de promotion sociale
 - **Les majorations en fonction du profil du travailleur**, et non du type de formation, constituent un élément positif du projet que nous saluons, au regard du principe fondamental rappelé plus haut. Cela cadre également avec la philosophie d'un dispositif qui consacre le droit des travailleurs et vise à soutenir l'émancipation sociale par la formation, en particulier pour les publics plus fragilisés, tant sur le marché de l'emploi qu'au regard de la participation active à la société.
 - §2 : nous soutenons la volonté du Gouvernement de **favoriser l'accès des travailleurs à temps partiel au CEP**, au prorata du temps de travail. Cela répond à une demande de longue date de la FGTB wallonne et de la CSC wallonne, qui salue cette disposition du projet permettant de corriger ce qui relevait d'une injustice incompréhensible - le droit de s'absenter de son travail en vue de se former n'avait aucune raison légitime de ne pas être octroyé à des travailleurs qui n'avaient pas la chance de bénéficier d'un contrat d'au moins 4/5ème temps, ou d'être plus accessibles pour suivre une formation



professionnelle. Cet accès doit être inconditionnel, au prorata du temps de travail, sans lien avec le type de formation suivie ;

- Art. 5 : dans les précisions à venir sur ce qu'il faut entendre par assiduité, rappelons déjà l'importance de prendre en compte les motifs d'absence justifiés, comme aujourd'hui :
 - certificat médical pour maladie du travailleur ou d'un membre de sa famille résidant sous le même toit ;
 - grève des transports en commun;
 - grève ou maladie du professeur;
 - fermeture de l'établissement scolaire;
 - intempéries hivernales graves;
 - absence justifiée pour un motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur
 - petit chômage.

Il conviendrait également d'habiliter le Gouvernement à fixer les modalités d'application de la sanction.

- Art. 6 : le montant du remboursement forfaitaire serait porté, pour toutes les formations, à 25€/h de formation. Ce montant correspond à un **rattrapage en termes d'indexation**, le montant du remboursement horaire n'ayant plus évolué depuis des années, contrairement au plafond de remboursement salarial. Cela répond à une demande des interlocuteurs sociaux visant à ce que le montant du remboursement horaire, de compétence régionale, soit indexée comme l'est le montant du plafond de remboursement salarial, de compétence fédérale. Pour rappel, la demande des interlocuteurs sociaux était que ces deux montants évoluent en parallèle – la FGTB wallonne et la CSC wallonne soutiennent toujours cette demande.

Nous attirons toutefois l'attention sur le fait que ce niveau de remboursement horaire, dans certains cas, dépasse le coût réellement supporté par l'employeur, cotisations comprises, pour la rémunération du travailleur absent. **Nous demandons, dans ce cas de figure, que le montant du remboursement horaire soit plafonné au coût salarial**, le dispositif ne visant pas à rétribuer un employeur dont les travailleurs exercent leur droit.

Au même article, nous nous demandons également dans quels cas interviendrait la limitation du remboursement horaire à un montant forfaitaire.

- Art. 7 : **nous soutenons la mise en place d'une bourse incitative**, intervenant dans les frais d'inscription, dès lors que ceux-ci peuvent constituer un frein à l'entrée en formation, surtout pour les publics plus fragilisés. Au niveau de la mise en œuvre, dont les modalités ne sont pas encore définies à ce stade, **nous invitons déjà à élargir la réflexion au-delà des seuls frais d'inscription**. Par exemple, si les frais d'inscription sont inférieurs à 500€, d'autres freins à l'entrée en formation (frais de déplacements ou de garde d'enfants par exemple) pourraient être levés grâce à une intervention publique, comme le déplacement en transports en commun ou les frais de garde d'enfant par exemple, pour autant qu'ils puissent être attestés.

IV. AVANT-PROJET RELATIF AU CF ET AU CA

c. Considérations générales

La FGTB wallonne et la CSC wallonne accueillent favorablement la volonté de concentrer les efforts de formation autour de besoins prioritaires au développement de la Wallonie. **Rappelons, comme au début du point 2 de cette note, que les incitants publics à la formation continue doivent soutenir l'organisation de formations dès lors qu'en l'absence de ces incitants, la formation ne se serait pas déroulée.** Cet élément central peut paraître évident : si la formation se serait déroulée en l'absence de l'incitant, c'est qu'il ne s'agit pas d'un incitant mais simplement d'un cadeau. Dans le contexte actuel, les organisations syndicales jugent par ailleurs fondamental de rappeler que la formation permet une montée en compétences et des gains de productivité pour les entreprises

Par conséquent, il convient de concentrer en priorité les efforts répondant aux besoins de développement de la Wallonie, **là où un effort est nécessaire**, c'est-à-dire au bénéfice de publics défavorisés sur le marché de la formation continue (notamment les femmes, les travailleurs âgés et faiblement qualifiés) ainsi qu'aux plus petites entreprises, et non là où la formation, qui doit être considérée un investissement bénéfique pour les entreprises, peut être prise en charge par celle-ci, ou par les fonds sectoriels.

Les disparités concernant les niveaux d'intervention publique et les majorations prévues en fonction des profils des travailleurs vont dans ce sens. Ce n'est par contre pas le cas de l'ouverture du dispositif Chèques-formation aux grandes entreprises. Si cette ouverture fait l'objet d'un accord politique, dont nous ne comprenons pas la légitimité, nous invitons toutefois le GW à revoir à la hausse la part privée dans les deux dispositifs.

Rappelons également, comme évoqué ci-dessus, **qu'à budget équivalent, plus une heure de formation est subventionnée, moins il y a d'heures de formation subventionnées.** Dans une optique de maîtriser les budgets accordés aux dispositifs ET de favoriser l'accès à la formation du plus grand nombre, la majoration du niveau d'intervention, en particulier pour le CA, ne nous semble pas justifié.

En attente d'une évaluation permettant d'objectiver la manière dont les futurs dispositifs seront consommés, nous ne sommes pas favorables à l'octroi de moyens complémentaires dédiés à la formation se déroulant à l'initiative des employeurs, d'autant plus si ces budgets visent à majorer l'intervention publique par heure de formation subventionnée. Toutefois, nous invitons le Gouvernement à prévoir des moyens suffisants, en considérant l'enveloppe budgétaire comme ouverte, si le nombre d'heures effectivement suivies s'avérait plus important que suivant les prévisions actuelles, qui ne peuvent être considérées comme précises.

Parmi les considérations transversales, avant d'aborder spécifiquement les projets de modification des deux dispositifs, nous saluons l'interdiction de cumul entre les deux dispositifs. Les règles relatives au recours à d'autres sources de subventionnement public mériteraient toutefois d'être examinées et clarifiées afin d'éviter tout risque de sur-subventionnement et/ou d'effet d'aubaine.

d. Remarques concernant le Chèques formation.

La FGTB wallonne et la CSC wallonne tiennent à formuler une série de remarques spécifiques à la section de l'avant-projet qui porte sur le CF :

- Art. 10. en accord avec les principes rappelés ci-dessus, nous soutenons la différenciation du prix d'acquisition d'un chèque en fonction de la taille de l'entreprise. A défaut d'exclure les grandes entreprises du dispositif, nous demandons a minima que la part privée exigée de celles-ci soit revue à la hausse.
- Art. 13. comme évoqué dans les considérations transversales, la FGTB wallonne et la CSC wallonne ne sont pas favorables à l'ouverture du dispositif aux grandes entreprises. La distinction entre entreprises en fonction de leur capacité à former les travailleurs en fonction de leurs besoins a toute sa pertinence et, dans le cadre d'une enveloppe budgétaire limitée, l'argent public doit être mobilisé pour soutenir les entreprises en fonction de leurs besoins. Par ailleurs, les organisations syndicales demandent au Gouvernement wallon de s'assurer, via l'évaluation des dispositifs, qu'il n'y a pas d'effet de concurrence entre les structures du secteur non-marchand et des structures du secteur public, actives dans le même secteur d'activité mais ne bénéficiant pas des mêmes subventions.
- Art. 14. Voir commentaires article 24.
- Art. 16. Concernant les quotas, la FGTB wallonne et la CSC wallonne ne s'opposent pas au relèvement du nombre maximum de chèques que les entreprises peuvent acquérir en fonction de leur taille, qui rencontre la priorité que nous souhaitons voir concrétisée de subventionner un plus grand nombre d'heures de formation.
- Art. 24 : cet article prévoit, en articulation avec l'article 14 et l'article 25, 2°, la possibilité pour les indépendants à titre principal de suivre, par le biais du dispositif CF, des formations agréées dans le cadre du dispositif CEP. Bien que cette disposition n'ait pas d'impact budgétaire, elle nous semble ouvrir une brèche dans la philosophie du CEP, qui vise, rappelons-le, la prise de congé, avec suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail en vue de se former et ne concerne donc pas les indépendants.

Nous demandons la suppression de cette disposition, considérant que les formations agréées dans le cadre du CEP peuvent bénéficier de l'agrément CF par ailleurs, et le cas échéant être suivies par les travailleurs indépendants. Cela permettrait également d'éviter la confusion que cette disposition risque d'induire, dans le chef des utilisateurs, au niveau de la banque de données numérique des formations agréées.

- Art. 25 : nous demandons la suppression du 2°, comme évoqué ci-dessus. Nous recommandons également de revoir sensiblement le 1°, qui prévoit l'agrément de formations qui s'inscrivent dans le cadre des domaines de formation en lien avec les besoins prioritaires liés au développement socioéconomique de la Wallonie, déterminés par le Gouvernement et qui intéresse potentiellement une pluralité d'entreprises.

C'est très vague ; la note au Gouvernement Wallon évoque la détermination sur la base de vastes chantiers dont l'IWEPS aurait la charge, mais cela ne nous dit en vérité pas grand-chose. S'agissant d'un point essentiel de la réforme, celui-ci devrait à tout le moins être explicité. Au vu de la complexité que la procédure de détermination des besoins prioritaires risque d'induire, nous émettons toutefois de nettes réserves quant au maintien ce critère, et recommandons un retour basé sur les anciens critères réglementaires, moyennant les clarifications demandées par les interlocuteurs sociaux quant à ceux-ci (qu'est-ce qui constitue une formation, l'acquisition de quelles compétences est visée par le dispositif, ...). Cela doit permettre de garantir une offre de formation générale et structurelle, répondant à des besoins qui le sont tout autant. Nous recommandons en outre d'habiliter le Gouvernement à exclure certains types ou domaines de formation, dans une optique de maîtrise budgétaire, ou de cadrage futur du dispositif.

e. Remarques concernant le Crédit adaptation

Selon nous, ce dispositif visant à soutenir la formation continue des travailleurs organisée par les entreprises en fonction de leurs besoins, doit permettre la sécurisation et la pérennité de l'emploi des travailleurs formés. Cela s'exprime pleinement dans le lien qui est fait, aujourd'hui, entre l'octroi du CA et les situations telles qu'une nécessité de remise à niveau, adaptation au poste de travail, changement organisationnel, industriel ou technologique, ... Nous regrettons que ce dispositif, dont l'objectif est particulièrement pertinent dans un contexte d'insécurité professionnelle pour beaucoup de travailleurs, ait fait l'objet de nombreux dévoiements. La FGTB wallonne et la CSC wallonne ont, par exemple, relevé à plusieurs reprises des cas d'employeurs faisant appel au CA pour la même formation initiale d'un grand nombre de leurs travailleurs, tous les deux ans. Autrement dit, un dispositif qui doit favoriser la sécurisation de l'emploi permettait de financer le turnover des travailleurs. Autre dérive, l'obligation de soumettre un plan de formation au Conseil d'Entreprise ou au CPPT, plan qui doit contenir des dispositions spécifiques visant les travailleurs issus de groupes à risques, n'étaient que rarement respectées.

Au vu de ces éléments, et considérant que les organisations syndicales ont marqué leur opposition, en bureau exécutif du FOREM, à environ 25% des dossiers et qu'elles s'abstiennent systématiquement depuis quelques mois maintenant puisque leurs doléances à l'égard de dévoiement du crédit-adaptation ne sont pas entendues, le dispositif ne peut être considéré comme digne de confiance ni légitimement renforcé, sauf à imposer un cadrage nettement plus strict qu'aujourd'hui, assorti de contrôles effectifs et de sanctions en cas de non-respect.

Enfin, avant de se pencher sur les considérations par article, les organisations syndicales s'étonnent vivement que les organes de concertation en entreprise (ou les IBEFE, là où il n'y a pas de délégation syndicale) ne soient plus consultés dans la remise d'avis concernant un dossier de crédit-adaptation. Rappelons au passage que les plans de formation (et la concertation sociale y afférente au sein de l'entreprise) ont été rendus obligatoires par la loi fédérale de 2022 dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés.e.s. En outre, peut-être cela a-t-il échappé au Gouvernement mais alors qu'il entend promouvoir ces différents dispositifs, il

est prouvé que là où il y a des délégations syndicales, les travailleurs ont davantage connaissance et conscience de leurs droits et des incitants financiers à la formation. Cela étant, les organisations syndicales peuvent entendre les objections du GW quant à la longueur de la procédure d'adoption d'un dossier de crédit-adaptation. Elles proposent donc de fixer des délais maximum au terme desquels soit l'IBEFE ou l'organe de concertation devra avoir rendu son avis sur le dossier de crédit-adaptation qui lui est soumis. Mais évincer les organes de concertation ou les IBEFE n'est assurément pas la voie à suivre.

- Art. 31. La FGTB wallonne et la CSC wallonne marque leur désaccord quant au relèvement envisagé à 16, 14 ou 9€ en fonction de la taille d'entreprise. Nous demandons de maintenir le niveau d'intervention actuel, à savoir respectivement 9 € et 6 € en fonction de la taille de l'entreprise. Dès lors qu'il s'agit de formations réalisées en fonction des besoins de l'entreprise, et non à l'initiative des travailleurs, une intervention de la part de l'entreprise se justifie pleinement, tout comme le fait qu'elle soit fonction des moyens de celle-ci.

Nous soutenons, toutefois, la mise en place de la majoration prévue de 6€ lorsque la formation est dispensée à un travailleur en situation de handicap, un travailleur âgé ou un travailleur peu qualifié. Cette majoration cadre pleinement avec les recommandations et demandes répétées de soutenir la formation continuée de ces publics.

Nous tenons à rappeler, à ce stade, notre opposition ferme à une harmonisation du niveau de remboursement entre CA et CEP – ces dispositifs ne poursuivent ni le même objectif, ni ne visent à rembourser la même démarche. D'un côté, il s'agit pour un employeur d'investir dans la formation de son personnel en fonction de ses besoins, en vue d'une montée en compétences de ses travailleurs, d'un gain de productivité et d'efficacité. De l'autre, il s'agit de compenser la suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail, afin de faciliter le recours au droit des travailleurs. Une différence de niveau de subventionnement se justifie donc pleinement.

- Art. 33. dans sa forme actuelle, nous ne sommes pas favorables à la prime octroyée en cas d'engagement d'un DEI qui suit une formation de minimum 40 h. Le montant de la prime est lié à la taille de l'entreprise, et non au profil du DEI ; nous pourrions éventuellement comprendre la démarche si elle était limitée aux DE de longue durée (12 mois +), et aux travailleurs peu qualifiés.

De plus, cette disposition nous est présentée comme permettant aux entreprises de respecter leurs obligations de formations, telles qu'imposées par la réglementation fédérales (5 jours par an et par travailleur à partir de 2024, pour les entreprises de plus de 20 travailleurs). Comme nous l'avons mentionné supra, la FGTB wallonne et la CSC wallonne sont fermement opposées à toute utilisation des incitants financiers en vue de respecter des obligations imposées par une autre réglementation. Les incitants à la formation ne sont pertinents que s'ils permettent de soutenir la tenue d'une formation qui, en l'absence de cet incitant, n'aurait pas été organisée/suivie. Par définition, cela ne peut s'appliquer à une formation rendue obligatoire, qui relève de la responsabilité de l'entreprise.



- Art. 37. Nous soutenons pleinement la limitation du montant maximal dont peut bénéficier une entreprise sur une période de deux ans, suivant une distinction en fonction de la taille de l'entreprise et des plafonds plus bas que celui actuellement en vigueur. Cette disposition, bien qu'insuffisante à elle seule, est de nature à limiter le dévoiement rappelé ci-dessus, qui consiste à faire appel à CA en vue de subventionner le turnover de ses travailleurs.
- Art. 39 à 41. nous regrettons l'absence d'un minimum de cadrage dans l'avant-projet de décret, pour ce qui concerne l'éligibilité des formations, dès lors qu'il s'agit là de cadrer l'objectif même du dispositif. Bien qu'il soit légitime que les modalités pratiques soient déterminées par le Gouvernement, ce qui relève de la raison d'être du dispositif devrait être précisé dans le décret, comme c'est le cas actuellement, et comme elles le sont, en partie du moins, dans la Note au Gouvernement.
- Art. 42. Il est prévu que le projet de formation réponde aux conditions déterminées par le Gouvernement. A ce stade, le moins que l'on puisse dire est que cela manque de clarté, et n'est pas de nature à nous rassurer. Nous profitons dès lors du commentaire de cet article pour demander de rétablir, dans le décret en vue d'en assurer la sécurité juridique, une série de dispositions qui figurent dans le décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises. En l'espèce, nous insistons pour retrouver, dans le présent projet, les dispositions suivantes reprises aux articles 16, 19 et 22 du décret de 2003 :

Art. 16.

[...]

§4. La durée des formations ne peut excéder cent cinquante heures en moyenne par travailleur formé et par convention.

Art. 19.

La formation visée à l'article 17, §1er, peut être dispensée par un opérateur externe ou par l'entreprise elle-même. Dans l'un et l'autre cas, **elle est conditionnée à l'existence d'un plan de formation.**

Le plan de formation contient des dispositions spécifiques visant les travailleurs issus de groupes à risques tels que figurant dans la Convention collective de travail de la commission paritaire ou sous-commission paritaire dont relève l'entreprise. **Le plan de formation est soumis pour avis:**

1° soit au Conseil d'entreprise, si l'entreprise occupe plus de cent travailleurs;

2° soit au Comité de prévention et protection du travail, si l'entreprise occupe plus de cinquante travailleurs;

3° soit aux organisations représentatives des travailleurs, si l'entreprise occupe moins de cinquante travailleurs.

A défaut d'existence des organes visés à l'alinéa 2 ou à défaut d'un avis positif remis par eux sur le plan de formation, l'avis du Comité subrégional de l'emploi et de la formation est sollicité.

Art. 22.

§1er. L'entreprise s'engage à maintenir, pendant la durée de la convention, au moins 80 % de l'effectif global d'emploi occupé en région de langue française.

Le Gouvernement détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par effectif global d'emploi.

§2. En cas de licenciement collectif survenant pendant l'exécution de la convention, l'entreprise est tenue de rembourser l'intégralité du crédit-adaptation octroyé.

Nous nous permettons d'insister sur ces éléments, qui feront office de conclusion à cette contribution. La notion de plan de formation qui conditionne la possibilité d'octroi du CA, en lieu et place de celle de projet, non définie par ailleurs, est d'une importance capitale, comme l'est la réintégration d'une obligation d'avis incluant les organisations représentatives des travailleurs. Le lien avec l'effectif de référence, au vu des objectifs poursuivis par le dispositif,

l'est tout autant. A ce titre, nous recommandons que l'obligation de maintien de 80% de l'effectif de référence s'applique aux entreprises de moins de 50 travailleurs. Au-delà, l'objectif pourrait légitimement être porté à 90%.

ANNEXE 3

Réforme des incitants financiers à la formation Avant-projets de décrets – 1^{ère} lecture Contribution de la CGSLB Septembre 2023

I. Introduction

Le GW a adopté en 1^{ère} lecture le 20/07/23 les deux avant-projets de décrets qui réforment le Crédit-adaptation (CA), le Chèque-formation (CF) et le Congé-éducation payé (CEP).

- Avant-projet de décret relatif au chèque-formation et au crédit-adaptation
- Avant-projet de décret réformant le congé-éducation payé et abrogeant la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale ainsi que le fonds de l'expérience professionnelle

La CGSLB a suivi le dossier via le GT et le GPSW. Elle a lu avec attention les deux avant-projets de décrets et formule ses recommandations dans cette contribution.

II. Avant-projet de décret réformant le congé-éducation payé et abrogeant la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale ainsi que le fonds de l'expérience professionnelle

Plafond d'heures

La CGSLB estime que le plafond de 120 heures est trop faible pour un travailleur qui souhaite réellement se former dans son métier ou se réorienter. De plus, avec des formations de 32 heures, il est impossible de remplir ces 120 heures annuelles, cela génère forcément des pertes. Il faudrait alors soit réduire le nombre d'heures minimum par formation (par exemple à 24 heures pour pouvoir en prendre 5 par an) ou augmenter le nombre d'heures par année académique.

Nous déplorons également la disparition dans l'avant-projet de décret de la majoration du plafond d'heures maximum pour les formations vers des métiers en pénurie, alors que de nombreux secteurs souffrent encore d'un manque de personnel et de difficultés à recruter. Cette mesure pouvait aider à se réorienter vers un emploi en pénurie pour les personnes déjà à l'emploi.

Uniformisation des règles entre Régions

Le dispositif ayant été régionalisé à la suite de la sixième réforme de l'Etat, il est logique que chaque Région puisse établir ses propres règles de fonctionnement. Cependant, de nombreux opérateurs de formations travaillent avec des travailleurs travaillant dans plusieurs Régions, ainsi nous souhaitons

que certaines règles dans les trois Régions et la communauté germanophone soient uniformisées afin qu'il soit plus simple d'avoir recours au CEP (VOV en Flandre). Par exemple, cela ne devrait pas poser de problème pour un travailleur francophone travaillant en Flandre de suivre des formations en Wallonie. (Remarque : le régime de libération CEP ou VOV dépend du lieu de travail et non pas du lieu de formation).

Bourse incitative de 500 euros par année académique de 2024 à 2027

Nous saluons l'instauration de la bourse visant à couvrir les frais d'inscription afin d'inciter les travailleurs à se former, financée grâce au Plan de Relance pour la Wallonie.

Nous accueillons également positivement le fait que la bourse puisse être utilisée pour couvrir plusieurs formations.

Il s'agit d'une très bonne initiative car le marché du travail évolue de plus en plus rapidement, et il faut évidemment que les travailleurs s'adaptent constamment, tout au long de leur carrière. Ils doivent pouvoir le faire dans des conditions optimales et sans le moindre obstacle. Ainsi, la formation tout au long de la vie est importante et doit être soutenue par le Gouvernement.

Les frais d'inscription de certaines formations peuvent constituer un frais à l'inscription et nous pensons que cette bourse aura un vrai effet incitatif. Nous avons vu également lors de l'évaluation du dispositif qu'il y avait un effet de Matthieu et que c'était les plus formés qui se formaient le plus. Cette mesure permettrait de lever un frein à la formation pour les peu qualifiés qui bénéficient de plus faibles revenus.

Nous souhaitons que le Gouvernement organise avec ses partenaires (Forem, IFAPME, SPW) une large campagne de communication afin que les travailleurs aient connaissance de cette mesure financée par le Plan de Relance.

Cet article devrait rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027 mais le Gouvernement wallon aura la faculté d'étendre la durée d'application de cette disposition. Nous souhaitons que l'impact de cette mesure soit évaluée à son terme afin d'éventuellement, en fonction du budget disponible, pouvoir la prolonger au-delà de la période de 4 ans qui est financée par le Plan de Relance.

Il serait dommage que certains travailleurs ne puissent pas en bénéficier car ils ont découvert une formation qui les intéresse après cette période.

En outre, comment cette bourse sera-t-elle accordée ? Est-ce que le travailleur devra avancer la somme de la bourse lors de son inscription à une formation en payant l'intégralité des frais d'inscription et par la suite recevoir du Gouvernement le montant de la bourse ? Ou est-ce que le montant de la bourse sera déjà déduit de la somme à payer à l'opérateur de formation, celui-ci étant par la suite remboursé par le Gouvernement ? Le fait d'avancer le montant total de la formation pourrait également dissuader certains travailleurs. Il faudrait également que l'arrêté prévoit les délais de remboursement de la bourse.

Lien avec le Projet 27 du Plan de relance : Mettre à disposition l'offre de formation continue sur un outil performant

Le projet 27 du Plan de relance prévoit la mise en ligne, via une plateforme, d'un moteur de recherche reprenant l'offre de formation continue reconnue ou non par les incitants financiers à la formation continuée des travailleurs. Les formations reconnues par l'un ou l'autre dispositif étant spécifiquement taguées.

L'article 7, alinéa 4 du présent avant-projet de décret prévoit que cette disposition s'applique pour toute formation entamée avant le 1^{er} janvier 2028 et à condition que la demande de bourses ait été introduite avant cette même date.

Nous nous interrogeons donc sur la procédure que devra effectuer le travailleur qui souhaite obtenir cette bourse.

L'article 8 précise que c'est le Forem qui sera en charge de la mise à jour de cette plateforme et que l'accès à la plateforme sera sécurisé.

Nous souhaitons que la procédure soit aussi simple et claire que possible afin que le travailleur ne risque pas de perdre son droit à cette bourse.

Est-ce que cette demande s'effectuera via la plateforme prévue par le projet 27 qui comprendra le moteur de recherche reprenant l'offre de formations ? Le travailleur devrait avoir accès à une seule plateforme afin de pouvoir consulter à tout moment son solde : nombre d'heures déjà utilisées, plafond d'heures auquel il a droit par année, montant restant de sa bourse,...

Nous souhaitons qu'une seule plateforme regroupe également ces informations ainsi que le moteur de recherche.

Nous souhaitons, en effet, rationaliser les différents outils afin que les citoyens puissent facilement retrouver les informations dont ils ont besoin et savoir auprès de quel interlocuteur ils doivent s'adresser.

III. Avant-projet de décret relatif au chèque-formation et au crédit-adaptation

Nous soulignons positivement l'élargissement, actuellement prévu de façon provisoire dans le cadre du Plan de Relance wallon, au secteur non-marchand et aux grandes entreprises afin de pouvoir toucher plus de travailleurs.
