

AVIS n°86

Projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création d'emplois répondant à des besoins sociaux prioritaires (réforme APE) – 1^{ème} lecture

Avis adopté le 12/07/2021

1. RETROACTE

Lors de sa séance du 15 mai 2021, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création d'emploi répondant à des besoins prioritaires.

Pour rappel, le CWEHF a rendu, le 16 octobre 2020 un **avis d'initiative n°76** réservé sur le projet de décret, s'interrogeant sur l'impact de la sectorialisation de la subvention unique annuelle pour les postes et les projets visant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, cette compétence étant par essence transversale. Il avait également attiré l'attention sur la manière dont seront déterminés les besoins prioritaires, besoins qui devraient prendre en compte les besoins différenciés des hommes et des femmes. Par ailleurs, le CWEHF avait suggéré que soit mise en place une formation spécifique à la thématique « besoins sociétaux prioritaires » à l'ensemble des bénéficiaires de ces nouveaux emplois.

Le CWEHF a rendu un **avis d'initiative complémentaire n°78** en date du 11 janvier 2021 lors de la 2^{ème} lecture de cet avant-projet de décret, insistant notamment sur la nécessité de déterminer les besoins prioritaires avec des lunettes de genre.

Sachant que le décret « APE » entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022, le CWEHF a souhaité rendre un **avis d'initiative** sur le projet d'arrêté portant exécution à ce présent décret, celui-ci précisant une série de modalités de mise en œuvre.

2. EXPOSE DU DOSSIER

2.1. Intégration de nouvelles catégories en qualité de DEI

Outre les catégories de DEI mentionnées dans le décret, l'arrêté assimile également à la qualité de DEI les personnes occupées dans le cadre du dispositif :

- art.60, §7 et 61 (CPAS) ;
- Titres-services ;
- ALE ;
- SINE (chômeur.euse.s très difficiles à placer).

Ces dispositifs étant temporaires ou ayant pour vocation de constituer un tremplin, l'assimilation permet d'ouvrir le dispositif à ces travailleur.euse.s et à faciliter leur transition vers des emplois pérennes.

L'arrêté prévoit d'assimiler également la personne engagée par l'employeur dans le cadre du dispositif APE, qui n'était pas inscrite comme demandeur.euse d'emploi au FOREM au moment de son engagement, mais qui aurait répondu à la définition du DEI si elle l'avait été.

2.2. Modalités concernant la subvention annuelle

La subvention unique annuelle est calculée sur base d'une période de référence de 3 ans (2017-2018-2019) et sur les consommations réelles des employeurs. A partir de 2023, cette subvention forfaitaire sera indexée annuellement, sur base de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (indice santé), plafonnée au taux de croissance du crédit budgétaire afférant au dispositif. La valeur de cette variable d'indexation sera comprise en 5% et 8% en fonction des données budgétaires définitives. La valeur définitive sera déterminée par arrêté ministériel pour le 1^{er} décembre 2021.

L'arrêté prévoit également une procédure de demande de recalcul de la subvention, mais uniquement pour les petites structures, pour qui les événements particuliers des années de référence pourraient avoir eu un impact négatif. Il s'agit d'employeurs dont le nombre d'ETP réalisés, durant les années de référence (2017-2018-2019) est ≤ 5 et dont le taux de subventionnement est inférieur à la moyenne de leur secteur. Pour eux, le taux de subventionnement (C) pourra être recalculé sur la base des 2 meilleures années entre 2017 et 2021, soit les 2 années les plus favorables sur 5 ans au lieu de 3.

Cette subvention pérenne sera versée anticipativement en 4 tranches, chacune à 25% du montant total. Chaque tranche sera versée anticipativement aux employeurs bénéficiaires au plus tard le 25^{ème} jour du 1^{er} mois de chaque trimestre. Le budget sera sous la responsabilité de la Ministre de l'Emploi.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les employeurs qui ont une unité d'établissement en Région bruxelloise et pour les employeurs relevant d'une convention entre la Région wallonne et la Communauté française (convention ONE).

2.3. Mode de calcul et contrôle du Volume global de l'emploi (VGE) de référence et du volume d'emplois pérennisés

Le FOREM vérifiera annuellement que :

- le volume d'emploi pérennisé est respecté sur base de la liste ;
- le VGE de référence est respecté ;
- le coût effectivement supporté pour l'occupation des travailleurs figurant sur la liste des travailleurs APE ne dépasse par le montant de la subvention forfaitaire de l'employeur.

En ce qui concerne le volume d'emplois pérennisés

Le FOREM établit une liste de travailleur.euse.s subventionné.e.s qui comprend tou.te.s les travailleur.euse.s occupé.e.s à la veille de la réforme ainsi que les travailleur.euse.s occupé.e.s sur des postes CPE ou EJNM qui sont également pérennisés dans le cadre de la réforme. Cette liste est appelée à évoluer dans le temps, en fonction des départs et des arrivées de nouveaux/elles travailleur.euse.s.

En ce qui concerne le VGE de référence :

Le FOREM se basera sur les données établies par l'ONSS arrêtées au 30 septembre 2021 en faisant la moyenne des 3 années de référence (2017-2018-2019). Des dérogations à cette méthode de calcul sont prévues pour les employeurs qui n'ont pas bénéficié de l'aide APE durant la totalité des 3 années de référence.

Le VGE de référence peut faire l'objet de demande de recalcul car il se peut que les activités de l'employeur durant ces années de référence ne soient plus représentatives de sa situation actuelle. Si le dossier est recevable, la nouvelle valeur du VGE de référence sera calculée sur base de l'année 2021 et sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2022. Cependant, la nouvelle valeur du VGE de référence ne peut être inférieure aux obligations qui étaient applicables à l'employeur en la matière, en vertu des règles actuelles.

Par la suite, le premier contrôle sera réalisé en avril. L'employeur aura la possibilité d'introduire une demande de tenir compte d'éléments qui impactent le VGE, s'il considère que cette information n'est pas disponible au FOREM auprès de l'ONSS. Le FOREM intégrera ces nouvelles informations. Le contrôle définitif du VGE sera effectué sur base des données disponibles au 30 juin de l'année qui suit l'année contrôlée.

Le FOREM contrôle si le nombre de travailleur.euses effectivement subventionné.e.s dans le cadre de ce dispositif est supérieur ou égal au VGE de référence. Chaque année, le FOREM communiquera aux employeurs, en septembre de l'année qui suit l'année sur laquelle porte le contrôle, le nombre d'ETP occupés par l'employeur et figurant sur la liste des travailleurs APE et le VGE calculé pour l'année contrôlée. Le cas échéant, il communique à l'employeur le montant de l'aide indûment perçue. C'est à partir de cette communication que l'employeur aura la possibilité d'introduire une demande de dérogation à l'obligation de maintien de son VGE de référence, s'il peut démontrer que le non-respect du VGE est principalement dû à l'un des motifs autorisés, à savoir la perte de subventionnement, un cas fortuit et le délai raisonnablement nécessaire au remplacement d'un.e travailleur.euse (6 mois).

En ce qui concerne le coût effectivement supporté par l'employeur :

La vérification sera réalisée globalement, relativement au coût lié à l'occupation des travailleur.euse.s figurant dans la liste des travailleurs pour lesquels la subvention est accordée.

Le FOREM communiquera à l'employeur, en septembre de l'année qui suit l'année sur laquelle porte le contrôle, le résultat du contrôle et l'éventuel trop perçu. L'employeur aura la possibilité de fournir au FOREM des informations auxquelles celui-ci n'aurait pas accès via l'ONSS, concernant des dépenses qu'il aurait supportées pour ses travailleur.euse.s subventionné.e.s et qui devraient être pris en compte.

Pour des raisons pratiques, les contrôles seront réalisés de manière distincte pour les subventions octroyées en vue de la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif APE et celles octroyées dans le cadre des appels à projets.

2.4. Modalités concernant la création d'emplois répondant à des besoins prioritaires

Budget

Tous les moyens récupérés dans le cadre de la gestion de ce dispositif seront réinjectés pour soutenir l'emploi dans le secteur d'où ces moyens sont issus. Il est également envisagé que le Gouvernement puisse dégager des moyens complémentaires pour répondre aux besoins identifiés, qui pourraient le cas échéant s'inscrire dans le même processus d'appels à projets, dans le cadre d'une articulation plus claire entre politiques d'emploi et politiques fonctionnelles. Les subventions seront à durée déterminée ou indéterminée.

Modalités de création des nouveaux emplois

Les créations d'emploi visent à répondre à des besoins sociétaux prioritaires insuffisamment rencontrés au sein de la Région de langue française. Pour répondre à ces besoins sociétaux, des appels à projets seront lancés. Cependant, diverses étapes sont à réaliser préalablement :

- Chaque année, le CESE Wallonie est invité, par la Ministre de l'Emploi, à rendre un avis pour le 30 juin relatif aux besoins sociétaux prioritaires insuffisamment rencontrés auxquels devraient répondre les appels à projets ;
- L'avis du CESE Wallonie est transmis à la Ministre de l'Emploi et à la CIM en vue d'alimenter ces travaux ;
- La CIM remet un avis préalable lors de l'élaboration du contenu des appels à projets ;
- Après approbation par le Gouvernement, un arrêté ministériel définira, de manière précise, pour chaque appel à projet, le besoin prioritaire identifié auquel celui-ci répond ainsi que le budget affecté à l'appel à projet et le montant maximal de l'aide équivalent temps plein. Il définira également les conditions d'admissibilité de l'employeur et d'éligibilité du projet.

L'employeur se verra notifier une décision d'octroi par le FOREM qui comprendra le besoin sociétal pour lequel la subvention est octroyée, le montant de la subvention accordée, mais aussi le nombre minimum de travailleur.euse.s que l'employeur devra engager et le VGE de référence qu'il sera tenu de respecter dans le cadre de cette subvention. L'employeur dispose de 6 mois pour communiquer au FOREM l'engagement d'un.e DEI, à partir de son entrée en service. Le FOREM l'inscrira alors sur la liste des travailleurs pour lesquels la subvention est octroyée. Si cette obligation n'est pas respectée, une part de cette subvention sera perdue au prorata du non-respect de celle-ci.

2.5. Evaluation, sanctions, récupérations

Un cadastre des APE sera mis à jour annuellement par le FOREM et disponible sur son site.

En ce qui concerne l'évaluation :

Chaque employeur aura l'obligation de remettre un rapport annuel d'exécution de la décision d'octroi de la subvention au FOREM pour le 30 juin de l'année qui suit l'année concernée par le rapport, selon les modalités déterminées par la Ministre.

Le FOREM réalisera également, tous les 2 ans, un rapport d'évaluation du dispositif qui sera présenté au Gouvernement, mais aussi au CESE Wallonie, au CWEHF et au Comité C.

En ce qui concerne la sanction :

En cas de non-respect des obligations prévues par ou en vertu du décret, le FOREM adresse à l'employeur un avertissement par lettre recommandée l'invitant à faire part de ses observations et moyens de défense dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la réception de la lettre recommandée.

La CIM est chargée de remettre un avis préalable à toute sanction prise en vertu de l'article 49 du décret. A sa demande, l'employeur ou son mandataire peut être entendu par la CIM dans un délai de 30 jours calendrier à dater de la demande. La décision de la Ministre est notifiée par le FOREM à l'employeur.

En ce qui concerne la récupération :

Si le contrôle du VGE, du Volume d'emploi pérennisé ou du coût global effectivement supporté mène au constat d'une aide indûment perçue, celle-ci sera récupérée. La succession temporelle est la suivante : la situation relative à une année « n » est contrôlée l'année « n+1 », et en cas de montant indûment perçu, la récupération se fera dans le courant de l'année « n+2 ». Les montants seront alors soustraits au montant de la subvention forfaitaire de l'employeur cette année-là par tranche trimestrielle répartie équitablement. Le présent projet prévoit la possibilité de solliciter un plan d'apurement avec le FOREM.

L'arrêté précise également la mise en œuvre d'autres dispositions :

- Etendue des missions et modification de composition de la **CIM** ;
- **Simplification administrative** : un nombre important de démarches et de procédures passeront par un portail informatisé et par l'utilisation de formulaires préétablis (demande de recalcul de la subvention, de cession, de dérogation dans le cadre du contrôle du VGE...);
- **Cession de la subvention** : l'arrêté précise les modalités concernant la demande, le maintien et l'extinction de la cession de subvention ;
- **Naissances multiples** : l'arrêté précise les dispositions relatives à l'octroi de subventions aux CPAS dans ce cadre ;
- **Les dispositions abrogatoires et transitoires.**

3. AVIS

3.1. Remarques générales

3.1.1. Note de genre

Le CWEHF constate que la note de genre du 10 mai 2021 est identique à la première note de genre du 7 juillet 2020 réalisée dans le cadre de l'avant-projet de décret de la réforme APE (1^{ère} lecture). Or, le CWEHF avait mentionné que la note de genre ne devait pas se contenter de citer un pourcentage d'hommes et de femmes travaillant dans le cadre du dispositif APE. Il avait proposé dans ses avis antérieurs des pistes d'amélioration :

- Avis n°55 du 3 juillet 2017 : le CWEHF avait demandé que des informations soient ajoutées au niveau de la question 1, à savoir le portrait de la situation de l'emploi APE par secteur et par sexe, les types de contrat, la quantité de travail moyen par sexe et le salaire horaire pour un homme et pour une femme. Le CWEHF avait également demandé un aperçu de la situation quant aux conditions de travail dans les différents secteurs APE en s'appuyant sur les travaux existants (aides-ménagères, santé...);
- Avis n°58 du 28 mai 2018 : le CWEHF avait réitéré cette demande ;
- Avis n°76 du 20 octobre 2020 : le CWEHF a constaté que la fiche était toujours aussi lacunaire.

La conclusion de ses avis antérieurs était que, sans une présentation genrée de la situation initiale des postes APE, il est difficile de voir en quoi la réforme APE permettra d'améliorer la situation des hommes et des femmes travaillant dans le cadre du dispositif APE.

3.1.2. Modalités d'octroi de la subvention relative au maintien des emplois créés dans le cadre du dispositif APE

En ce qui concerne la demande de subvention initiée par un employeur du secteur de la petite enfance, le projet d'arrêté (art.4, §2) prévoit que « *le FOREM instruit la demande et transmet à la Ministre, ou son délégué, le dossier complet ainsi qu'une proposition de décision dans les 25 jours de la réception de la demande complète par le FOREM* ». Tout comme le CESE Wallonie, le CWEHF estime que ce délai est trop long, d'autant plus que ce dossier a fait l'objet d'une autorisation préalable de l'ONE et que le nombre de postes et de points par poste ont déjà été fixés de manière objective. Au vu de l'urgence d'ouvrir de nouvelles places d'accueil, il y a lieu de raccourcir autant que possible les délais de procédure.

En ce qui concerne l'indexation de la subvention annuelle (art.4, dernier al), à partir du 1^{er} janvier 2023, celle-ci sera calculée « *en multipliant le montant de la subvention de l'année précédente par la moyenne des chiffres de l'indice des prix à la consommation- indice santé des mois de septembre et octobre de l'année précédente, divisée par la moyenne des chiffres de l'indice des prix à la consommation-indice santé, des mois de septembre et octobre de l'année antérieure à l'année précédente, tout en ne dépassant pas le taux de croissance du crédit budgétaire de l'année afférente à la subvention* ».

Le calcul de l'indexation tel que proposé présente un décalage par rapport à l'indexation réelle des salaires et ne tient pas compte de l'évolution des barèmes liés à l'ancienneté. Ces éléments risquent d'entraîner des difficultés importantes pour certains employeurs. Dès lors, le CWEHF appuie la demande du CESE Wallonie d'envisager la possibilité de lier la subvention à l'indexation réelle des rémunérations et à l'évolution des coûts liés à l'ancienneté.

Dans le cadre du calcul du Volume Global de l'Emploi, l'art.10, 3^o mentionne que « *ne sont pas prises en compte les données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ni d'indemnité, reprises sous le code ONSS prestation, à l'exception de celles reprises sous un autre code ONSS* ». Cette non-prise en compte des périodes d'absences non rémunérées pourrait induire une diminution non-justifiée de la subvention. Dès lors, le CWEHF demande que le point 3^o soit supprimé.

Enfin, le CWEHF constate que le projet d'arrêté a répondu au risque de diminution de la subvention pour des employeurs qui auraient subi des « aléas du monde du travail » lors des années de référence. Une possibilité de recalcul de la subvention est offerte pour les employeurs dont le nombre moyens d'équivalents temps plein au cours des années 2017 à 2019 est égal ou inférieur à 5.

3.1.3. Contrôle du volume de l'emploi et délai de recrutement

Le CWEHF relève une différence de traitement entre la possibilité d'une demande de dérogation suite à un contrôle du volume global de l'emploi de référence (art.32 de l'arrêté) et l'absence de cette possibilité de dérogation suite à un contrôle du volume de l'emploi pérennisé.

L'article 32 prévoit que l'employeur peut introduire une demande de dérogation de l'obligation du maintien du VGE de référence s'il peut prouver que le non-respect trouve son origine dans une perte de subvention émanant des pouvoirs publics, un cas fortuit ou le délai de 6 mois pour procéder au remplacement du ou des travailleur.euse.s ayant définitivement quitté l'entreprise.

L'article 29 ne prévoit pas ce type de demande de dérogation de l'obligation de maintien du volume de l'emploi pérennisé. Le CWEHF demande que soit introduite cette possibilité de dérogation si l'employeur peut prouver que le non-respect trouve son origine dans un cas fortuit ou dans le délai de 6 mois pour procéder au remplacement du ou des travailleur.euse.s ayant définitivement quitté l'entreprise.

L'article 50 ne prévoit pas non plus ce type de demande de dérogation de l'obligation d'augmentation de l'effectif de référence. Le CWEHF demande que soit introduite cette possibilité de dérogation si l'employeur peut prouver que le non-respect trouve son origine dans un cas fortuit ou dans le délai de 6 mois pour procéder au remplacement du ou des travailleur.euse.s ayant définitivement quitté l'entreprise.

Comme le souligne le CESE Wallonie, il y aurait lieu de préciser que « *le délai de 6 mois soit suspendu en juillet et août, comme cela est le cas actuellement sur base de l'art.51, al.2 de l'arrêté du 19 décembre 2002 portant exécution du décret du 25 avril 2002* »¹.

Les articles 25 et 41 de l'arrêté présentent plusieurs délais visant l'inscription d'un.e travailleur.euse sur la liste des travailleurs, ce qui peut engendrer une certaine confusion pour l'employeur et entraîner des conséquences au niveau de son obligation du maintien du volume de l'emploi pérennisé. Dès lors, le CWEHF demande que ces articles soient réécrits.

¹ Avis n°1470 du CESE Wallonie du 14 juin 2021 sur le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires (réforme des APE), p.11.

3.1.4. Sectorialisation de la subvention visant la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires

L'art.36, al.2 de l'arrêté a fixé les 4 enveloppes budgétaires qui seront disponibles : secteur des pouvoirs publics, secteur de l'enseignement, secteur non-marchand dont les activités relèvent de compétences régionales et le non-marchand dont les activités relèvent de compétences communautaires. Déterminer des enveloppes larges a pour avantage d'offrir plus de flexibilité et de possibilités de réaffectation.

Cependant, la sectorialisation de la subvention pourrait ne plus garantir le maintien des emplois et services existants, notamment dans certaines ASBL ou CPAS où l'emploi occupé n'est pas toujours lié à l'objet social principal. En 2018, le CWEHF avait signalé qu'il « *n'était pas rare qu'une ASBL [ou CPAS] puisse disposer d'un ou de 2 poste(s) pour l'égalité hommes-femmes et que ces personnes exercent également des activités dans le cadre de la lutte contre la pauvreté* » [ou le logement, l'insertion socioprofessionnelle]. Comment ce genre de situation pourra être prise en compte avec la sectorialisation ?

Le CWEHF rappelle que le Gender mainstreaming est, par définition, une compétence transversale à tous les secteurs. Par conséquent, le projet d'arrêté ne répond pas au risque de perte d'emplois existants en lien avec l'égalité hommes-femmes que provoquera cette réforme ni au risque d'absence de nouveaux emplois en lien avec l'égalité hommes-femmes.

Sachant que le budget consacré pour les nouveaux emplois sont en fait issus des réallocations de subventions octroyées en vertu du décret, le budget sera très limité. Le mécanisme d'appel à projets sera également fort limité, laissant fort probablement de côté la compétence « égalité hommes-femmes », trop souvent jugée comme minoritaire. Cependant, le Gouvernement envisage « *de dégager des moyens complémentaires afin de répondre aux besoins identifiés, qui pourraient le cas échéant, s'inscrire dans le même processus d'appels à projets, dans le cadre d'une articulation plus claire entre politiques d'emploi et politiques fonctionnelles* »². Le CWEHF demande dès lors qu'un budget complémentaire soit mis à disposition pour garantir le maintien et le développement des emplois liés à l'égalité hommes-femmes.

Le CWEHF attire l'attention sur le fait que les pouvoirs locaux, en particulier, sont fournisseurs d'emplois pour les publics fragilisés. Ici aussi, la mise à disposition de budgets complémentaires est nécessaire dans l'optique d'articuler les politiques fonctionnelles avec les politiques d'emploi, de relever le taux d'emplois wallon et de favoriser la sortie de crise pour ces publics les plus durement touchés.

Enfin, la note rectificative au GW mentionne que la subvention, dans le cadre de la création d'emplois, pourrait être octroyée à durée déterminée ou indéterminée. Cette précision ne se retrouve pas dans le projet d'arrêté. Le CWEHF rappelle que les postes APE dans certains secteurs du non-marchand sont sujets à grande rotation, alors qu'ils imposent au contraire une certaine régularité et requièrent une qualification pour effectuer correctement les tâches, comme par exemple, dans les secteurs de l'aide aux personnes dépendantes ou dans l'accueil de l'enfance.

² Note rectificative du GW du 15 mai 2021, p.12.

Par conséquent, le CWEHF estime qu'il y a lieu d'adopter la même ligne de conduite que pour les emplois existants, à savoir la pérennisation, par défaut, des emplois créés, ce qui offre un cadre plus sécurisant pour l'employeur et le travailleur. Cependant, une possibilité serait laissée pour déterminer dans quel cas le besoin identifié pourrait être limité dans le temps pour justifier une éventuelle subvention à durée déterminée.

3.1.5. Modalités de fixation des besoins sociétaux prioritaires

Dans le cadre de la fixation des besoins sociétaux prioritaires, le CWEHF rappelle que l'égalité hommes-femmes est un besoin prioritaire, conformément aux décrets « Gender mainstreaming » et doit être traité de manière systématique et transversale pour les 4 secteurs prioritaires qui ont été définis. Dès lors, la fixation des besoins sociétaux prioritaires doit se baser sur un état de la situation pertinent des besoins différenciés entre les hommes et les femmes, ce qui implique la réalisation d'une étude genrée ex-ante de la situation afin de pouvoir dégager des pistes de réflexion.

Sur base de cette étude, le CESE Wallonie pourrait remettre son avis à la Ministre de l'Emploi et à la CIM. C'est au niveau de la CIM que la prise en compte de la dimension de genre sera primordiale pour proposer des priorités, sur base des besoins différenciés qui auront été mis en avant, afin d'induire un impact positif en terme d'égalité homme-femme dans les secteurs qui bénéficient le plus d'APE (aide aux personnes, action sociale, accueil de l'enfance, santé...).

3.1.6. Composition de la CIM

L'article 58 mentionne que la Commission est composée d'un représentant de chaque Ministre du Gouvernement wallon et d'un représentant du Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française.

La composition proposée induit un déséquilibre entre les différents niveaux de pouvoir et ne permet pas d'assurer une implication suffisante des Ministres communautaires concernés. Tout comme le CESE Wallonie, le CWEHF estime qu'un représentant de tous les Ministres de la Communauté française « *bénéficiant du dispositif soit également membre de cette Commission, avec voix délibératives lorsqu'ils sont concernés par le point débattu* »³.

L'article 59 relatif à la désignation des membres de la Commission sera revu en conséquence.

3.1.7. Rapport d'évaluation bisannuel

L'article 61 mentionne que le rapport d'évaluation bisannuel est transmis par le FOREM à la CIM pour le 31 mars (2024 pour le premier rapport). Sur proposition de la CIM, la Ministre valide le rapport au plus tard pour le 30 juin de l'année concernée, communique le rapport au Gouvernement qui le transmet ensuite aux instances (dont le CWEHF) pour le 30 septembre de la même année.

³ Avis n°1470 du CESE Wallonie du 14 juin 2021 sur le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires (réforme des APE), p.8.

Le CWEHF demande que le rapport d'évaluation bisannuel puisse présenter une analyse genrée selon 2 volets :

- **Une analyse quantitative et genrée**, comme le mentionne l'ar.50 du décret : Or, à la lecture du projet d'arrêté (art.61 §1^{er}), cette dimension n'est pas mentionnée, le texte se limitant à préciser « *les activités auxquelles sont affectés les travailleurs pour lesquels les employeurs bénéficient d'une subvention en vertu du décret, ainsi que la clé de répartition de ces activités* ». C'est précisément au niveau des activités qu'une analyse de genre devrait être réalisée ;
- **Une analyse qualitative et genrée**, reprenant notamment le profil des travailleur.euse.s inscrit.e.s sur la liste des travailleurs, le régime de travail en fonction du genre, les fonctions réalisées par les femmes et les hommes, le salaire horaire moyen d'un homme ou d'une femme, la représentation des hommes et des femmes qui auront été engagé.e.s dans ces nouveaux postes, l'accès des travailleur.euse.s aux formations, le nombre et le motif de dérogation de l'obligation du maintien du VGE et du volume de l'emploi pérennisé.

A la lecture des différents documents, il semble qu'il existe une confusion quant à qui définira le contenu du rapport : le décret (art. 50) et la note rectificative au GW précisent que ce rapport comprend des données genrées telles que déterminées par le Gouvernement tandis que l'arrêté précise que la Ministre (art. 60) définit le contenu du rapport. La note rectificative précise également que les données genrées seront préalablement définies avec le CWEHF. Le CWEHF demande de clarifier la situation.

Enfin, le CWEHF s'interroge sur son rôle exact dans le cadre de la remise de ce rapport d'évaluation par le Gouvernement.

3.1.8. Formation du personnel pour les nouveaux postes APE

Le CWEHF insiste pour que les bénéficiaires des emplois APE suivent une formation en lien avec les thématiques « besoins sociétaux prioritaires » qui seront choisies car il est nécessaire que ce personnel soit suffisamment qualifié pour garantir que le métier soit réalisé dans de bonnes conditions aussi bien pour le personnel que pour les bénéficiaires.

3.2. Remarques particulières

Art.1^{er}: il y a lieu d'ajouter les définitions de l'employeur cédant et de l'employeur cessionnaire pour plus de lisibilité.

Art. 2, §1^{er} : Tout comme le CESE Wallonie, le CWEHF demande que soit également assimilé à un.e DEI « *les bénéficiaires des mesures impulsion – 25 ans, 12 mois + et 55 ans + ainsi que ceux de la mesure Tremplin 24 mois +...* ». ⁴

Art.4, §2 : il y a lieu de remplacer « le » par « la » Ministre.

Art.7, al.1^{er} : il y a lieu de remplacer « le » par « la » Ministre.

Art.9 : il y a lieu de remplacer « au » par « à la » Ministre et « le » par « la » Ministre.

⁴ Avis n°1470 du CESE Wallonie du 14 juin 2021 sur le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires (réforme des APE), p.13.

Art.12, §3 : il y a lieu de remplacer « au » par « à la » Ministre et « le » par « la » Ministre.

Art.13 : le §1^{er} n'est pas mentionné.

Art.13, al.1^{er} : il y a lieu d'adapter la date en fonction de la version définitive de l'art.22, al.2 du décret, soit indiquer le 1^{er} avril 2022.

Art.13, §3, 3^o : il y a lieu de lire l'employeur cédant » au lieu de « cessionnaire ».

Art.16, dernier al. : il y a lieu de lire « un transfert de personnel » au lieu de « transfert d'activité ».

Art.17, §4 : il y a lieu de remplacer « au » par « à la » Ministre et « le » par « la » Ministre.

Art.20 al.1^{er} : Le CWEHF constate que l'employeur cédant peut mettre fin à la cession de la subvention à durée indéterminée, à tout moment, ce qui cause une insécurité majeure au niveau de la gestion du personnel pour l'employeur cessionnaire. Il y aurait lieu de prévoir, à tout le moins, un délai de préavis pour que l'employeur cessionnaire puisse avoir un minimum de temps pour se réorganiser.

Art.20, al.3 : il y a lieu de lire « l'employeur cédant » au lieu de « cessionnaire ».

Art.23, dernier al. : il y a lieu de lire « liste » au lieu de « pliste ».

Art.26, al.1 : les mots « sous contrat de travail » prètent à confusion. En effet, cette disposition semble constituer un obstacle à la statutarisation des agents par les pouvoirs publics. Trois éléments indiquent cependant que des agents statutaires puissent être intégrés dans la liste des travailleurs :

- L'art.12 du décret ne limite pas les postes affectés à des projets globaux ou individuels financés par la Région wallonne à être sous contrat de travail ;
- L'art.10, 1^o, point g) du projet d'arrêté mentionne bien la prise en compte, dans l'effectif de référence, des travailleurs statutaires pour les employeurs visés à l'article 2, §1^{er}, 1^o du décret (c'est-à-dire les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires) ;
- L'art.23, 1^o et 2^o mentionne également la prise en compte dans la liste des travailleurs, des travailleurs occupés par l'employeur sur des postes affectés à des projets globaux ou individuels financés par la Région wallonne.

Le CWEHF propose de supprimer les mots « sous contrat de travail ».

Art.26, al.2 : il y a lieu de remplacer « le » par « la » Ministre.

Art.36, al.2 : le texte mentionne que les montants récupérés des subventions sont réaffectés prioritairement à l'organisation d'appels à projets. Comme il l'a déjà souligné, le CWEHF demande que ces montants récupérés soient exclusivement réaffectés à l'organisation d'appels à projets.

Art. 57, al.3 : il y a lieu de remplacer « du » par « de la » Ministre.

Art.61, §1^{er}, al.4 : il y a lieu de remplacer « le » par « la » Ministre.

Art.62, §2 : il y a lieu de remplacer « le » par « la » Ministre.
