

# Réforme des mises à l'emploi en CPAS :

## À quoi s'attendre?

Charleroi – octobre 2024

*Fédération des CPAS – SPW-IAS*

# Programme

## 1<sup>ère</sup> partie :

- Contexte et état des lieux de la réforme
- Objectifs de la réforme
- Public cible
- Article 60
- Q/R

## 2<sup>ème</sup> partie :

- Article 61
- Aspects qualitatifs de la réforme
- Transition
- Inspection
- Q/R



**Wallonie**  
**social**  
**SPW**

# Réforme des dispositifs « Article 60§7 » et « Article 61 »

## Contexte de la Réforme

- Une des mesures du Plan wallon de sortie de la Pauvreté :  
*Soutien à la mise à l'emploi des publics fragilisés et très éloignés du marché du travail.*
- Augmentation du nombre de bénéficiaires des CPAS depuis les années 2000.

# Etat des lieux de la Réforme

Texte	Instances	Date
Décret	1 <sup>ère</sup> lecture GW	4/07/2023
Décret	2 <sup>ème</sup> lecture GW	20/12/2023
Décret	3 <sup>ème</sup> lecture GW	04/04/2024
Décret	Séance plénière	26/04/2024
Arrêté	1 <sup>ère</sup> lecture GW	20/12/2023
Arrêté	2 <sup>ème</sup> lecture GW	25/04/2024
Arrêté	3 <sup>ème</sup> lecture GW	06/06/2024

Date de publication MB AGW:  
29 juillet 2024

Date de publication MB  
Décret: 9 septembre 2024

# Objectifs de la Réforme

- Harmoniser, simplifier.
- Renforcer l'impact en termes d'insertion durable.

# Objectifs de la Réforme

## *Harmoniser, simplifier*

Actuellement, plusieurs financements :

- une mesure d'activation du revenu d'intégration dite « subvention principale » (art60) ;
- une exonération des cotisations patronales (art60) ;
- un subventionnement par jour presté dit « subvention complémentaire » (art60 et art61) ;
- un subventionnement par mois pour la prime de tutorat (art61).

Avec la réforme = **UN FORFAIT GLOBAL DE SUBVENTION.**

# Objectifs de la Réforme

 Quelles simplifications pour les CPAS ?

 Un seul forfait et un seul formulaire électronique à remplir via *novaprima*.



# Objectifs de la Réforme

## *Renforcer l'insertion durable des bénéficiaires sur le marché de l'emploi*

- Maximiser les possibilités de retour sur le marché de l'emploi au terme du contrat avec tous les autres acteurs de l'insertion comme les missions régionales pour l'emploi. En 2017, taux d'insertion : 41,9% à 6 mois et 53,1% à 12 mois à l'issue d'une fin de contrat art60-61.
- Reconnaissance « formalisée » dans le décret du rôle d'accompagnement des CPAS en matière d'insertion : accompagnement social et professionnel pendant toute la durée de sa mise à l'emploi.

## Le nouveau dispositif - Public cible ?

Toute personne bénéficiaire du droit à l'intégration sociale (DIS) ou à l'aide sociale équivalente (ASE).

*Disparition du traitement « différencié » pour les étrangers en situation de séjour limité (cfr. subv. compl.)*

**→ Harmonisation des conditions d'accès**

# Engagements ARTICLE 60, §7

Contrat de travail : Bénéficiaire & CPAS

La rémunération est payée au travailleur par le CPAS.

Subvention : SPW IAS (via SPP IS )=> CPAS

## Engagements **ARTICLE 60, §7**

# Forfait unique de subvention:

- **2 433 € /mois (non indexés)** pour une occupation à temps plein
- **2 817 € /mois (non indexés)** pour les jeunes de 18 à 25 ans
- **2 935 € /mois (non indexés)** pour une occupation à temps plein dans une IES

*(montants inscrits dans le décret)*

# Engagements ARTICLE 60, §7



- **Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les montants de subventions seront indexés** par le nombre de fois où l'indice-pivot a été dépassé entre le 1/10/2022 et le 1/11/2024.
- **A partir du 2/11/2024, deux mois après chaque dépassement d'indice pivot .**

➔ Vu que durant cette période il y aura eu **5 dépassements de l'indice pivot**, voici, à titre informatif, les montants indexés arrondis qui seraient appliqués dès la mise en exécution de la réforme :

- 👉 **2633,56 € /mois, pour une occupation à temps plein ;**
- 👉 **3049,21 € /mois, pour une occupation à TP pour les jeunes de 18 à 25 ans ;**
- 👉 **3176,94 € /mois, pour une occupation à TP dans une IES.**



**La majoration de la subvention pour les moins de 25 ans est-elle aussi accordée pour les personnes bénéficiant de l'ASE dont le titre de séjour est limité?**

**→ Non, la mise à l'emploi d'un bénéficiaire de l'ASE de moins de 25 ans, dont le titre de séjour est limité ne donnera pas droit à une subvention majorée.**

# Engagements ARTICLE 60, §7

## ***Evolution des subventions dans le temps :***

Indexation du forfait global à chaque dépassement de l'indice pivot  
→ **indexation automatique dans le formulaire novaprima.**

## ***Subventions en cas de temps partiel :***

au prorata du temps de travail (limitées à 6 mois sauf le temps partiel permet la récupération du bénéfice complet des allocations)

# Engagements ARTICLE 60, §7

## Cette subvention est destinée :

- au paiement du coût relatif à l'engagement du travailleur:
  - **Rémunération** du travailleur et du personnel du CPAS qui **accompagne** le travailleur, **et** :
    - ❖ Frais de déplacement domicile – lieu de travail ;
    - ❖ Quote-part patronale chèque-repas ;
    - ❖ Assurance accident du travail ;
    - ❖ Médecine du travail ;
    - ❖ Frais de déplacement mission de service ;
    - ❖ Frais de formation;
- aux frais de fonctionnement pour l'encadrement, l'accompagnement et la formation du travailleur si le travailleur est mis à disposition en dehors du CPAS;
- à des dépenses en équipement pour max. 1000 € HTVA.





## Le CPAS devra-t-il, dès 2025, payer des cotisations patronales pour l'engagement de travailleurs sous contrat article 60 ? Si oui, quel pourcentage de cotisations patronales faudra-t-il appliquer ?

- *Oui le CPAS va devoir payer des cotisations patronales dès 2025.*
- *Le montant de ces cotisations patronales dépend des réglementations fédérales. Nous vous conseillons de prendre contact avec l'ONSS  
=> Instructions administratives ONSS - 2024/2 > Les cotisations de sécurité sociale (socialsecurity.be).*
- *A titre d'information la fédération des CPAS a calculé que ce taux s'établit à 28,86% (ou 0,2926 si le régime de congé du privé est applicable).*
- *Les éventuelles questions relatives aux cotisations ONSS, peuvent être envoyées à l'adresse de contact suivante : [contactdap@onss.fgov.be](mailto:contactdap@onss.fgov.be)*



## Avec la forfaitarisation, la subvention pourra-t-elle être payée pour un mois complet, même en cas de maladie du travailleur ?

- *La subvention consistera en un forfait, calculé sur base du régime de travail prévu par le contrat (temps plein, 4/5ème, 1/2 temps, etc.).*
- *Il sera octroyé en fonction des jours prestés ou assimilés.*
- *Ce forfait pourra néanmoins, pour les jours non prestés ou assimilés (maladie ou autre), être justifié par d'autres frais.*
- *Si jours prestés ou assimilés = 0 => pas de subvention.*

# Engagements ARTICLE 60, §7

En cas de mise à disposition hors CPAS : Contrepartie financière versée par l'utilisateur au CPAS :

**a) Non-marchand** = *Entre 10 et 20 % du montant de la subvention (de 263 euros à 526 euros )*

**b) Marchand** = *Entre 30 et 40 % du montant de la subvention (de 789 euros à 1053 euros )*

**c) Initiatives d'Economie Sociale = 0 €**

# Engagements ARTICLE 60, §7

- La mise à disposition gratuite n'est plus autorisée (excepté IES) :
  - Responsabiliser l'utilisateur ;
  - Limiter la concurrence.



**La mise à disposition à titre gratuit ne sera plus autorisée dès 2025 ?  
Y compris auprès de la commune, ou d'autres services publics ?  
Ou vis-à-vis d'autres services internes au CPAS?**

- *Non, plus de mise à disposition gratuite, sauf dans le secteur de l'économie sociale*
- *Cela signifie qu'une facturation devient obligatoire aussi pour les communes ou autres services publics*
- *Une contrepartie entre les différents services du CPAS (facturation interne) ne sera pas systématiquement imposée.*



## Faudra-t-il adapter les montants de ces interventions financières à chaque indexation ?

- *Le montant de cette contrepartie financière est déterminé sur base d'un pourcentage du montant de la subvention régionale indexée (ce pourcentage est différent selon les catégories d'utilisateur).*
- *La fourchette dans laquelle la contrepartie doit se situer variera donc à chaque fois que le montant de la subvention sera indexé, cela ne signifie néanmoins pas que le montant demandé à l'entreprise devra être revu à la hausse tant que les fourchettes restent respectées.*



**Le nombre de mises à disposition dans le secteur de l'économie sociale sera-t-il encore limité chaque année ?**

→ *Non, pour les mises à l'emploi majorée « économie sociale », il n'existera plus d'enveloppe fermée. Toute mise à l'emploi éligible à cette subvention majorée sera subsidiée.*

# Engagements ARTICLE 60, §7

Mise à disposition dans le secteur de l'économie sociale :

- Subvention majorée
- Porte d'entrée = Attestation Economie Sociale



# Engagements ARTICLE 60, §7

## Attestation économie sociale : de qui s'agit-il? (décret, art. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>)

- a) la **structure agréée** en vertu du décret du 20 octobre 2016 relatif à **l'agrément des initiatives d'économie sociale** et à l'agrément et au subventionnement des **entreprises d'insertion**, ou de toute législation similaire applicable en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale;
- b) le centre d'insertion socioprofessionnelle agréé en vertu du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle (**CISP**);
- c) l'initiative de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale, en abrégé **I.D.E.S.S.**, agréée en vertu du décret du 14 décembre 2006 relatif à l'agrément et au subventionnement des " Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale ", en abrégé : " I.D.E.S.S. ";
- d) l'**entreprise de réemploi (réutilisation/ressourcerie)** telle que visée par l'article 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup>, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 avril 2014 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux associations sans but lucratif et aux sociétés à finalité sociale actives dans le secteur de la réutilisation et de la préparation en vue de la réutilisation;
- e) l'entreprise de travail adapté telle que visée par la Partie deuxième, Livre V, Titre IX, chapitre IV, du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé (**ETA**);
- f) la **régie de quartier** agréée en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 12 décembre 2013 relatif aux organismes de logement à finalité sociale;

# Engagements ARTICLE 60, §7

- Durée maximum de la subvention : jusqu'au bénéfice complet d'allocations sociales ou 6 mois si Régime de travail (RT) n'ouvre pas ce droit.
- Le RT ne peut pas être inférieur à un mi-temps sauf :
  - s'il complète un autre contrat de travail à temps partiel ;
  - et permet au travailleur l'obtention du bénéfice complet d'allocations sociales.

# Questions/Réponses

# Conventions ARTICLE 61

- « Article 61 » subsidié au même niveau que l'« Article 60§7 »  
+ un encadrement visant à :
  - intégrer le travailleur sur le marché de l'emploi
  - préserver son bien-être au travail.

**= revalorisation significative de l'art61.**

# Conventions **ARTICLE 61**

- **Article 61 (DIS + ASE)**

- Contrat de travail : Bénéficiaire & Employeur 61
- La rémunération est payée au travailleur par l'employeur 61
- Subvention: SPW IAS (via SPP IS) => CPAS
- **Rétrocession** : CPAS => employeur 61

## Conventions **ARTICLE 61**

# Forfait unique de subvention:

- **2 433 € /mois** (non indexés) pour une occupation à temps plein
- **2 935 € /mois** (non indexés) pour une occupation à temps plein dans une IES

*(montants inscrits dans le décret)*

# Conventions **ARTICLE 61**



- ***Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les montants de subventions seront indexés par le nombre de fois où l'indice-pivot a été dépassé entre le 1/10/2022 et le 1/11/2024.***
- *A partir du 2/11/2024, deux mois après chaque dépassement d'indice pivot .*

➔ *Vu que durant cette période il y aura eu 5 dépassements de l'indice pivot, voici, à titre informatif, les montants indexés arrondis qui seraient appliqués dès la mise en exécution de la réforme :*

- 👉 **2633,56 € /mois, pour une occupation à temps plein ;**
- 👉 **3176,94 € /mois, pour une occupation à temps plein dans une IES.**

# Conventions **ARTICLE 61**

## ***Evolution des subventions dans le temps :***

Indexation du forfait global à chaque dépassement de l'indice pivot

**→ indexation automatique dans le formulaire novaprima.**



# Conventions ARTICLE 61

Secteur	Montant de la Subvention RW	Fourchette de la Rétrocession à l'employeur	Montant que le CPAS conserve.
Non marchand	2633,56 €	entre 2 106 et 2 370 € pour l'employeur	Montant de la subvention - 10 à 20 % = de 263 euros à 526 euros
Marchand	2633,56 €	entre 1580 et 1843€ pour l'employeur	Montant de la subvention - 30 à 40 % = 790 euros à 1053 euros
Initiatives d'Economie Sociale	3 176,94 €	3 176,94 € pour l'employeur	0



## La rétrocession vers l'employeur se fait-elle au prorata des jours prestés ?

- *La rétrocession est d'abord calculée sur la subvention proratisée calculée à partir du régime de travail. (Temps plein, 4/5 ETP, 1/2 ETP, etc).*
- *Ensuite, oui, la rétrocession se fait au prorata des jours prestés ou assimilés (AGW art.4, alinéa 2 et 3).*

# Conventions ARTICLE 61

Cette subvention est destinée :

- au paiement du coût relatif à l'engagement du travailleur.
  - **Rétrocession**
  - **Rémunération** du personnel du CPAS qui **accompagne** le travailleur, **et** :
    - ❖ Frais de déplacement domicile – lieu de travail ;
    - ❖ Quote-part patronale chèque-repas ;
    - ❖ Assurance accident du travail ;
    - ❖ Médecine du travail ;
    - ❖ Frais de déplacement mission de service;
- aux frais de fonctionnement pour l'encadrement, l'accompagnement et la formation du travailleur
- à des dépenses en équipement pour max. 1000 € HTVA

# Conventions ARTICLE 61

- Durée maximum de la subvention : jusqu'au bénéfice complet d'allocations sociales ou 6 mois si Régime de travail (RT) n'ouvre pas ce droit.
- Le RT ne peut pas être inférieur à un mi-temps sauf :
  - s'il complète un autre contrat de travail à temps partiel ;
  - et permet au travailleur l'obtention du bénéfice complet d'allocations sociales.

# Conventions ARTICLE 61

## *Attention :*

- L'employeur article 61 ne pourra pas avoir licencié du personnel pour engager un bénéficiaire du CPAS

# Aspects qualitatifs art60 et 61

Les **cumuls** actuellement autorisés (avec les programmes de remise au travail) ne le seront plus en janvier 2025.

La subvention article 60 et article 61 est uniquement cumulable avec les interventions qui visent l'intégration socioprofessionnelle des personnes handicapées.

# Aspects qualitatifs : Nouvelles obligations de l'utilisateur (art60) ou de l'employeur (art61)

1. Etablir une description de fonction qui est communiquée au travailleur et au centre.
2. Libérer le travailleur le temps suffisant pour mettre en place son projet professionnel (en moyenne une demi-journée par semaine).
3. Désigner au sein de son personnel un référent chargé d'accueillir le travailleur, de l'encadrer, de le soutenir pour toutes les questions relevant de la fonction assumée et d'assurer sa formation.
4. Mettre en place un dialogue régulier avec le centre en vue de l'informer éventuellement de toute difficulté d'ordre social ou professionnel rencontrée par le travailleur.
5. S'engager à procéder à une évaluation de la collaboration avec le CPAS au terme du contrat de travail.
6. Garantir la confidentialité du statut du travailleur au sein du personnel.



## La formation du travailleur sous contrat article 60 ou 61 au minimum 1/2 jour par semaine est-elle obligatoire ? Si oui, cette formation peut-elle être prévue par le tuteur du travailleur ?

- *L'obligation de libérer le travailleur pour qu'il puisse se former s'applique à l'utilisateur (art60) et à l'employeur art61. Celui-ci est obligé de libérer le travailleur si le CPAS estime qu'une formation lui sera utile/bénéfique/appropriée.*
- *L'obligation porte ainsi non sur le fait de proposer une formation mais bien sur le fait de libérer le travailleur le temps nécessaire pour effectuer la formation qui lui aurait été proposée. C'est une possibilité que le CPAS a pour augmenter les chances d'insertion du travailleur, et si cette formation est possible, l'utilisateur doit libérer le travailleur.*



# Aspects qualitatifs transversaux :

## L'accompagnement

- Accompagnement du travailleur mis à l'emploi par le CPAS par le biais **d'entretiens réguliers** avec le travailleur durant toute la durée de la mise à l'emploi.
- Cet accompagnement est déjà une pratique des CPAS et est intégré dans le décret. Il s'agit d'une formalisation et d'une **reconnaissance** d'une pratique déjà mise en œuvre sur le terrain.

# Aspects qualitatifs transversaux: L'accompagnement

- L'accompagnement est social :

=> Faire face aux difficultés d'ordre social que le travailleur rencontre.

=> Les difficultés ne doivent pas être un obstacle à l'acquisition d'une expérience de travail.

# Aspects qualitatifs transversaux: L'accompagnement

- L'accompagnement est professionnel :
  - => basé sur un bilan reprenant ses qualifications et compétences.
  - => élaborer un projet professionnel avec le travailleur.
  - => identifier les actions à entreprendre durant le contrat de travail en vue de l'insertion durable sur le marché de l'emploi comme, entre autres, le suivi de formation, la certification, la validation de compétences ou la recherche d'emploi.

# Aspects qualitatifs transversaux: L'accompagnement

- Transition et continuité de la prise en charge :

Trois mois avant la date de fin de contrat, le CPAS prépare la transition vers le Forem de l'accompagnement du travailleur.



## Concernant l'accompagnement du travailleur, quel sera le nombre minimum d'entretiens d'évaluation imposé par l'AGW ?

- *La réforme prévoit que le CPAS assure un suivi régulier du travailleur. Cette obligation repose sur les pratiques actuelles et ce qui se fait déjà en CPAS.*
- **Un** *entretien d'évaluation (formel) sera imposé au CPAS, le reste étant laissé à l'appréciation du travailleur social, dans un principe de confiance.*

# Aspects qualitatifs : les conventions

## Éléments devant se trouver obligatoirement dans les conventions, à savoir :

- 1° l'objet;
- 2° la durée;
- 3° les obligations des parties relatives :
  - a) à la mise en place d'actions concertées visant le maintien du travailleur à l'emploi, notamment par le biais d'un échange régulier d'informations concernant toutes difficultés d'ordre social ou professionnel rencontrées par le travailleur;
  - b) aux délais à respecter avant de mettre fin à la collaboration entre les parties lorsque les actions mises en place sont insuffisantes pour maintenir le travailleur à l'emploi;
- 4° les conditions financières liées aux mises à l'emploi dont la contrepartie financière ou la rétrocession;
- 5° les dispositions en cas de litige.



**Lorsque le contrat article 60 s'effectue en interne, est-ce qu'il faut établir une convention ?**

→ *Non.*

→ *Toutefois, la signature d'une convention avec un service du CPAS, en particulier dans les gros CPAS ou les CPAS qui disposent de services satellites (crèches, maisons de repos) pourrait s'avérer nécessaire, pour un accompagnement optimal du travailleur.*



## De nouveaux modèles de conventions sont-ils prévus ?

→ *La Fédération des CPAS a toujours proposé des modèles de convention adaptés aux réglementations en vigueur, et ce sera encore le cas suite à la réforme. Des modèles devraient être disponibles dès la semaine prochaine sur le site de la Fédération.*



# Période de transition

	Subventions	Convention ( <i>aspects qualitatifs : convention tripartite, encadrement,...</i> )	Convention ( <i>aspects financiers : contrepartie financière art60 et rétrocession art61</i> )
<b>Nouveau contrat art60</b>	Nouveaux montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Nouveaux modèles de convention au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Nouveaux montants imposés par la réforme (art.20 du décret)
<b>Contrat en cours art60 (débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025)</b>	Nouveaux montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Nouveaux modèles de convention au plus tard pour le 31/12/2025	Montants négociés au moment du début du contrat, pendant toute la durée du contrat
<b>Nouveau contrat art61</b>	Nouveaux montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Nouveaux modèles de convention au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Nouveaux montants imposés par la réforme (art.22 du décret)
<b>Contrat en cours art61 (débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025)</b>	Nouveaux montants au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Nouveaux modèles de convention au plus tard pour le 31/12/2025 ou avenant à l'ancienne convention. <i>Attention : les règles de cumuls avec d'autres aides à l'emploi peuvent être modifiées, suite à l'augmentation des montants !</i>	Nouveaux montants imposés par la réforme (art.22 du décret)



## Comment calculer la contrepartie financière ou la rétrocession vers l'employeur ? A partir de quel forfait ?

→ Dans le cas d'une subvention d'un montant de **3049,21 €** pour la mise à l'emploi d'un jeune entre 18 à 25 ans , la rétrocession ou la contrepartie financière se calcule sur le forfait global de subvention pour un emploi à temps plein sans majoration c'est –à-dire à partir du montant de **2633,56 €**

# L'inspection : conseil et contrôle

- Principe de confiance *a priori*.
- Contrôle à partir de quelles données ?
  - Données brutes transmises par le SPP Intégration sociale.
  - Recherche de solutions automatisées via la cellule E-comptes (Département des Finances Locales SPW IAS)
- Echantillonnage. Dépendra de la possibilité d'une solution automatisée.

# L'inspection :

- Les lignes directrices de l'inspection feront l'objet d'une circulaire (concertation dans le cadre d'un GT).
  - Contrôle sur quoi ?
  - De quelle manière ?
  - Quelles pièces justificatives à présenter lors d'un contrôle ?
- La subvention est désormais forfaitaire et pourra être justifiée par d'autres dépenses que celles liées à la rémunération brute du travailleur.

# L'inspection, le conseil et l'accompagnement

Le conseil et l'accompagnement :

- améliorer/optimaliser le fonctionnement des CPAS ;
- promouvoir des bonnes pratiques ;
- identifier les questions/difficultés et élaborer des FAQ, des circulaires au besoin, des propositions de modifications de textes le cas échéant.

# Questions/Réponses

# Merci de votre attention !

- L'équipe ISP au SPW IAS :

Sandrine DEBUNNE – Cheffe de projet

Sarah BOTHY – Juriste

Gérard TRIBOLET – Coordinateur de l'Inspection

Christophe DEFECHE – Budgétaire

Kristel KARLER – Responsable de la Direction de l'Action sociale

- Une adresse :

[isp.social@spw.wallonie.be](mailto:isp.social@spw.wallonie.be)

081/327.218

# Contact Fédération des CPAS :

Marie Castaigne

[marie.castaigne@uvcw.be](mailto:marie.castaigne@uvcw.be)

081 240 659

[www.uvcw.be/insertion/accueil](http://www.uvcw.be/insertion/accueil)