



Fédération
des CPAS

AVIS DE LA FEDERATION DES CPAS

N° 2023-16

**AVANT-PROJET DE DECRET RELATIF A L'OCTROI DE
SUBVENTIONS AUX CENTRES PUBLICS D'ACTION SOCIALE
DANS LE CADRE DE LA MISE A L'EMPLOI DES
BENEFICIAIRES DU DROIT A L'INTEGRATION SOCIALE OU DE
L'AIDE SOCIALE EQUIVALENTE**

**ADRESSÉ À CHRISTIE MORREALE, VICE-PRÉSIDENTE, MINISTRE DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION, DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SANTÉ**

30 AOUT 2023

Personne de contact : Marie Castaigne - Tél : 081 24 06 59 - mailto : marie.castaigne@uvcw.be



CONTEXTE

Vous avez sollicité la Fédération des CPAS dans le cadre de la fonction consultative en date du 5 juillet 2023 afin de remettre un avis sur l'avant-projet de décret relatif à l'octroi de subventions aux centres publics d'action sociale dans le cadre de la mise à l'emploi des bénéficiaires du droit à l'intégration sociale ou de l'aide sociale équivalente et nous vous en remercions vivement.

Le Comité directeur de la Fédération des CPAS, réuni ce 24 août 2023 vous prie de trouver, ci-après, l'avis approuvé en séance.

AVIS DE LA FEDERATION DES CPAS

Introduction

Les dispositifs article 60 et 61 sont les principaux leviers d'insertion vers l'emploi des CPAS, et permettent chaque année à plus de 11 000 personnes, bénéficiaires du revenu d'intégration (RI) ou d'une aide sociale équivalente au RI (ASE) de faire l'expérience d'un véritable contrat de travail.

Si l'objectif initial est la récupération d'un droit complet aux allocations de chômage, pour émanciper les personnes du CPAS, le dispositif a fait ses preuves en matière d'insertion durable, puisqu'un an après la mise à l'emploi par le CPAS, plus de 50 % des personnes passées par ce dispositif sont encore à l'emploi (et même près de 80 % d'entre elles pour ce qui concerne l'article 61)¹.

Bénéficiant actuellement de plusieurs formes de subventions, le dispositif est devenu complexe, certaines subventions n'ont jamais été indexées, les publics éligibles ne sont pas identiques pour toutes les subventions, et du côté de partenaires des CPAS (lieux de mise à disposition ou employeurs), le dispositif n'est pas toujours lisible, relevant de l'autonomie locale et adapté aux réalités de chaque CPAS.

C'est dire si une réforme prônant une harmonisation et une simplification des dispositifs était attendue !

Le présent avis fait le point sur les différents aspects de la réforme. Il se base sur une analyse technique plus détaillée, fournie en annexe de cet avis.

Harmonisation et simplification au rendez-vous

La Fédération salue la simplification administrative proposée par le décret : un forfait remplacera les subventions existantes et le remboursement de ce forfait passera par le guichet unique du SPP IS, ce qui facilitera les démarches sur le plan administratif. Les réflexions pour travailler sur base des jours prestés sont encouragées, si possible en facilitant l'accès aux sources authentiques (Dimona) pour ce faire.

En termes d'**harmonisation**, celle qui concerne le **public éligible** est également vue de manière très positive par les CPAS : les personnes bénéficiaires de l'aide sociale équivalente ouvriront, en cas de mise à l'emploi par le CPAS, le même droit aux subventions que les autres à présent², de même que les bénéficiaires d'allocations d'insertion.

¹ Forem, *Analyse du profil et de l'insertion des demandeurs d'emploi connus du Forem et ayant bénéficié d'un contrat article 60 ou 61 entre 2017 et 2020*, 4.2022.

² À l'exception de la majoration pour les jeunes de moins de 25 ans, v. annexe technique.



En ce qui concerne les utilisateurs, les **règles** sont **clarifiées** : des définitions précises sont données et la porte d'entrée pour les partenaires de l'économie sociale sera l'agrément IES.

Le décret propose également une harmonisation des contreparties financières des utilisateurs en cas de mise à disposition. Une harmonisation plus complète devrait passer par une uniformisation des barèmes. Le décret étant muet sur ce point et la note au gouvernement peu claire, il semble que les barèmes resteront, comme à l'heure actuelle, à l'appréciation des CPAS, qui adapteront probablement leurs pratiques en fonction de l'évolution des subventions (cfr infra).

La Fédération salue enfin l'**harmonisation des subventions** proposée par le décret. Celles-ci seront désormais identiques quel que soit le dispositif activité (article 60 ou article 61), ce qui permettra aux CPAS de travailler avec l'outil qu'ils jugent le plus adéquat qualitativement, puisque d'un point de vue quantitatif, les subventions seront équivalentes.

Insertion durable vers l'emploi

La réforme prévoit d'optimiser le dispositif afin que l'impact en termes d'insertion durable soit plus important encore qu'actuellement. Pour le Gouvernement, l'amélioration passera par un renforcement de l'accompagnement et de l'encadrement du travailleur, tant par le CPAS que par les partenaires de la mise à l'emploi (utilisateurs ou employeurs).

La Fédération des CPAS apprécie les balises qui sont mises pour permettre au travailleur de tirer encore mieux parti de la mise à l'emploi. Les obligations des uns et des autres se basent sur des pratiques déjà existantes, ce qui témoigne d'une part de la pertinence de l'accompagnement existant déjà en CPAS et chez les partenaires, et évitera des situations problématiques sur le terrain, d'autre part.

La Fédération des CPAS insiste toutefois sur l'importance de **faire confiance aux travailleurs sociaux** dans les choix qu'ils posent. Fixer un nombre minimal d'entretiens d'évaluation, par exemple, témoigne d'un manque de confiance envers la profession, alors que les travailleurs sociaux sont les mieux à même d'estimer l'accompagnement qui sera nécessaire, laissant davantage d'autonomie à certains lorsque tout se passe bien pour se permettre de dégager du temps pour les personnes qui en auront davantage besoin dans le cadre de la mise à l'emploi. La Fédération des CPAS est également attentive à ce que ces obligations ne se traduisent pas, dans l'AGW, par une augmentation de la **charge administrative**, ce qui serait en contradiction avec l'objectif de simplification annoncé. La pénurie actuelle de travailleurs sociaux s'explique en partie par une augmentation des tâches administratives au regard du temps dédié à accompagner réellement les personnes, et il est donc impensable pour l'institution que de nouvelles réformes accentuent encore cet éloignement du cœur du métier. Elle émet par ailleurs toute une série de recommandations à ce sujet dans l'analyse annexée, en lien avec la connaissance pratique des réalités de terrain, et demande à la Ministre de tenir compte de l'expertise des CPAS pour finaliser les détails de cet accompagnement.

Subventions : un équilibre à retrouver

Un forfait de base est proposé pour les mises à l'emploi article 60 et 61. Ce forfait est majoré lorsque la personne est mise à l'emploi dans le secteur de l'économie sociale, de manière à couvrir la (presque) totalité des coûts, et pour les moins de 25 ans bénéficiaires du RI et engagés en application de l'article 60. Même si la Fédération des CPAS apprécie la **volonté de travailler à budgets constants**, ainsi que le **renforcement des moyens pour l'article 61**, une analyse détaillée des **subventions** avant et après la réforme montre que celles-ci seront **réduites** pour les mises à l'emploi en application de l'article 60, § 7 dans toute une série de cas.



La Fédération des CPAS avait de son côté déjà analysé les possibilités d'harmonisation du dispositif article 60 et souhaite un **renforcement financier** de celui-ci à hauteur de **15 % pour financer une revalorisation des barèmes au niveau E2 de la RGB pour tous les travailleurs en insertion.**

Sans ce renfort, il est fort probable que les CPAS devront s'adapter pour retrouver un équilibre financier, soit en diminuant les salaires des personnes mises à l'emploi (→ harmonisation naturelle vers le RMMM), soit en basculant un maximum de mises à l'emploi vers l'article 61, dans la mesure où cela est possible, soit en réduisant le nombre de mises à l'emploi, soit encore en combinant ces approches.

Aucune subvention n'est par ailleurs prévue spécifiquement **pour l'encadrement** réalisé par les CPAS, ce que les CPAS réclament depuis longtemps, alors que les obligations en termes d'accompagnement sont renforcées (raison pour laquelle la Fédération des CPAS restera attentive à ce que ces obligations ne se traduisent pas par un renforcement de la charge de travail, vu qu'aucun moyen n'est déployé pour cela).

Concernant les subventions majorées dans le cadre de l'économie sociale, la Fédération des CPAS regrette que l'enveloppe ne soit pas ouverte, pour permettre une optimisation des moyens dans le cadre d'un dispositif où de la sous-consommation est observée chaque année. Elle demande que l'enveloppe (avant indexation) reste chaque année au moins aussi importante qu'actuellement.

En conclusion

La Fédération des CPAS remercie la Ministre pour ce projet de réforme, qui tient compte des réalités du terrain, et devrait faciliter l'insertion par l'emploi en CPAS. Elle salue la simplification, l'harmonisation et les balises qualitatives apportées, en demandant toutefois à la Ministre de tenir compte des remarques précisées dans l'annexe technique jointe à cet avis, et dont vous trouverez une annonce de la table des matières ci-dessous.

La Fédération des CPAS reste inquiète des impacts financiers et, par conséquent, en termes de mises à l'emploi en application de l'article 60, que la réforme pourrait susciter. Elle est demandeuse d'un véritable renforcement des moyens pour les mises à l'emploi article 60, ainsi que pour le travail réalisé en amont de et pendant celles-ci par les services ISP des CPAS.

Table des matières de la note technique annexée :

1. **ASPECTS QUALITATIFS DE LA REFORME**
 - 1.1.OBJECTIF DE LA MISE A L'EMPLOI ARTICLE 60 OU 61
 - 1.2.PUBLIC CIBLE : HARMONISATION DES CONDITIONS D'ELIGIBILITE POUR LA SUBVENTION ARTICLE 60 OU 61
 - 1.3.DUREE DE LA SUBVENTION ARTICLE 60 OU 61
 - 1.4.REGIME DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ENGAGES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 60, § 7 OU DE L'ARTICLE 61
 - 1.5.OBLIGATIONS DU CPAS CONCERNANT LA MISE A L'EMPLOI ARTICLE 60 OU 61
 - 1.6.LA MISE A DISPOSITION DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ARTICLE 60, § 7 OU L'ENGAGEMENT PAR UN PARTENAIRE (ARTICLE 61)
 - 1.7.LA MISE A DISPOSITION (OU A L'EMPLOI) DANS LE SECTEUR DE L'ECONOMIE SOCIALE
 - 1.8.SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE
 - 1.9.EVALUATION DU DISPOSITIF
2. **HARMONISATION DES BAREMES ET CONTREPARTIES FINANCIERES**
 - 2.1.REMUNERATION DU TRAVAILLEUR
 - 2.2.HARMONISATION DES CONTREPARTIES FINANCIERES
3. **ASPECTS FINANCIERS DE LA REFORME**
 - 3.1.SUBVENTION A TEMPS PLEIN
 - 3.2.SUBVENTION A TEMPS PARTIEL
 - 3.3.INDEXATION DES SUBVENTIONS



Réforme des dispositifs article 60/61 : annexe technique de l'avis de la Fédération des CPAS

INTRODUCTION : LES DISPOSITIFS ARTICLE 60/61 AUJOURD'HUI, EN QUELQUES MOTS

Depuis leur création, les centres se sont attachés à travailler sur l'insertion socioprofessionnelle de leurs usagers. Pour mener à bien cette mission, la Loi organique a prévu deux outils intéressants pour le CPAS, permettant d'aider à l'insertion des publics et décrits aux articles 60 et 61 de la Loi organique de 1976 des CPAS (L.O.).

En 2002, avec l'arrivée de la Loi DIS, cette mission est devenue une mission légale et importante des CPAS. A partir de cette date, les CPAS ont été invités à tout mettre en œuvre pour faire de la période de revenu d'intégration une période tremplin vers une insertion durable des ayants-droits dans la société : « *Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut, dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale*¹ ».

L'article 60, § 7, LO permet à un CPAS d'endosser le rôle d'employeur vis-à-vis d'un bénéficiaire du droit à l'intégration sociale, dans l'objectif, d'une part, d'offrir une expérience professionnelle à la personne et, d'autre part, de lui permettre de récupérer ou d'accéder à un droit complet à d'autres allocations. La personne peut être engagée au sein du CPAS, ou mise à disposition d'un partenaire externe, appelé « utilisateur ». Des règles spécifiques s'appliquent à certaines catégories d'utilisateurs (entreprises privées, secteur de l'économie sociale).

L'article 61 LO permet aux CPAS de collaborer avec des partenaires, publics ou privés, pour répondre à ses missions, et d'intervenir dans les frais que peuvent engendrer de telles collaborations. Lorsqu'il est question d'« article 61 » dans le domaine de l'ISP, c'est cette seconde possibilité qui est visée, c'est-à-dire la faculté pour le CPAS de confier une responsabilité en termes de mise à l'emploi à un partenaire externe au CPAS, et d'en supporter les frais. Jusqu'en 2017, l'article 61 était cumulable avec feu le dispositif activa.

La loi DIS prévoit le financement de ces dispositifs pour les bénéficiaires du droit à l'intégration sociale, en ses articles 36 à 38. Pour les bénéficiaires d'une aide sociale équivalente, c'est l'article 5, §§ 4 à 4^{quater} qui détermine le financement en cas de mise à l'emploi.

Les CPAS sont exonérés du paiement des cotisations patronales pour la mise à l'emploi article 60, § 7 par une loi du 22 décembre 1995 (et A.R. 2.4.1998 qui définit les conditions de cette exonération).

La Région wallonne a encouragé également les mises à l'emploi depuis la fin des années 90. Ces subventions sont consacrées dans le Code wallon de l'action sociale et de la santé (art. 147 à 149 de la partie décrétable, et 230 à 233 du code réglementaire), et les conditions de subventionnement sont différentes des conditions relatives à la subvention dite principale.

Les barèmes salariaux des travailleurs engagés en application de l'article 60, § 7, de même que l'intervention financière des utilisateurs en cas de mise à disposition, relèvent de l'autonomie locale.

¹ L. 26.5.2002 concernant le droit à l'intégration sociale, article 2.



Au 1^{er} janvier 2023, 5 539 travailleurs étaient engagés en application de l'article 60 § 7 par les CPAS wallons, et 122 primes de tutorat étaient octroyées. Sur l'ensemble de l'année 2022, 10 925 personnes ont été mises à l'emploi via l'article 60, § 7 par les CPAS wallons, et 320 mises à l'emploi ont bénéficié d'une prime de tutorat (article 61)².

Depuis 2015, la matière est régionalisée, et les CPAS sont en demande d'une réforme qui renforce le dispositif et le simplifie.

Dans sa déclaration de politique régionale en 2019, le Gouvernement wallon s'est engagé à revoir le dispositif article 60-61 : *« le Gouvernement wallon adoptera une stratégie particulière à l'attention des publics les plus fragilisés et éloignés du marché du travail. Il consolidera l'activité des CPAS relevant de l'économie sociale. Le dispositif « article 60 » sera évalué et renforcé en vue d'une réinsertion durable sur le marché du travail. De même, le dispositif « article 61 » sera évalué et réformé ».*

Le Plan de sortie de la pauvreté prévoit également le *« Soutien à la mise à l'emploi des publics fragilisés et très éloignés du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires du CPAS). »*

² Chiffres SPP-IS. Attention, les chiffres du SPP-IS ne reprennent que les primes de tutorat, pour l'article 61.



PRESENTATION DU PROJET DE REFORME

Le 4 juillet 2023, un projet de réforme des dispositifs article 60/61 a été présenté en première lecture au Gouvernement wallon, dont l'objectif annoncé est, d'une part, de simplifier et harmoniser, et d'autre part, de renforcer l'impact en termes d'insertion durable.

Voici les principaux changements apportés par le projet de réforme (qui seront détaillés dans la suite du document) :

- la simplification passe par une « forfaitarisation » de la subvention article 60 (rassemblement des différentes subventions en une seule), qui sera indexée chaque année ;
- les conditions d'accès au dispositif sont harmonisées (condition = bénéficiaire du RI ou de l'ASE + inscription DE) ;
- la subvention article 61 est subventionnée au même niveau que la subvention article 60 ;
- la subvention majorée pour l'économie sociale est maintenue, et le périmètre des structures donnant accès à cette subvention majorée est redéfini (via l'agrément IES) ;
- certains aspects du dispositif article 60 aujourd'hui laissés à l'appréciation du CPAS seront davantage balisés en vue d'une plus grande harmonisation (fourchettes pour les contreparties financières payées par les utilisateurs) ;
- les obligations de l'utilisateur sont précisées (description de fonction, formation du travailleur, désignation d'un référent, dialogue et évaluation, confidentialité du statut du travailleur, signature d'une convention, prévention et bien-être au travail) ;
- l'accent sur l'insertion durable est mis, dans cette réforme, par une meilleure articulation entre les CPAS et le Forem ou les MIRE ;
- l'accompagnement social et professionnel réalisé par le CPAS est rendu obligatoire (une fréquence minimale d'entretiens sera déterminée dans l'A.G.W.).

Il est possible de synthétiser les subventions prévues de la manière suivante :

Employeur	CPAS		
Bénéficiaire	Bénéficiaire du RI / ASE inscrit comme DE		
Utilisateur	Économie sociale et d'insertion	Non-marchand /public	Marchand
Subvention > 25 ans	2 935 €	2 433 €	
Subvention < 25 ans	2 935 €	2 817 €	
Contrepartie utilisateur	0 €	250 à 500 €	750 à 1 000 €

La subvention économie sociale reste plus importante, et vise à couvrir l'ensemble des coûts salariaux, la subvention pour les autres mises à l'emploi est de 2 433 euros par mois pour une mise à l'emploi à temps plein (la subvention est réduite proportionnellement en cas de temps partiel, et toujours limitée à 6 mois lorsque ce temps partiel ne permet pas la récupération d'un droit complet aux allocations de chômage).

L'intervention financière payée par l'utilisateur au CPAS reste nulle en cas de mise à disposition dans le secteur de l'économie sociale, est comprise entre 250 et 500 euros par mois en cas de mise à disposition dans le secteur non-marchand, et comprise entre 750 et 1 000 euros par mois dans le secteur privé marchand.



ANALYSE DE LA FEDERATION DES CPAS

1. ASPECTS QUALITATIFS DE LA REFORME	5
1.1. <i>OBJECTIF DE LA MISE A L'EMPLOI ARTICLE 60 OU 61</i>	5
1.2. <i>PUBLIC CIBLE : HARMONISATION DES CONDITIONS D'ELIGIBILITE POUR LA SUBVENTION ARTICLE 60 OU 61</i>	6
1.3. <i>DUREE DE LA SUBVENTION ARTICLE 60 OU 61</i>	7
1.4. <i>REGIME DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ENGAGES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 60, § 7 OU DE L'ARTICLE 61</i>	7
1.5. <i>OBLIGATIONS DU CPAS CONCERNANT LA MISE A L'EMPLOI ARTICLE 60 OU 61</i>	8
1.6. <i>LA MISE A DISPOSITION DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ARTICLE 60, § 7 OU L'ENGAGEMENT PAR UN PARTENAIRE (ARTICLE 61)</i>	9
1.7. <i>LA MISE A DISPOSITION (OU A L'EMPLOI) DANS LE SECTEUR DE L'ECONOMIE SOCIALE</i>	12
1.8. <i>SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE</i>	13
1.9. <i>EVALUATION DU DISPOSITIF</i>	14
2. HARMONISATION DES BAREMES ET CONTREPARTIES FINANCIERES.....	14
2.1. <i>REMUNERATION DU TRAVAILLEUR</i>	14
2.2. <i>HARMONISATION DES CONTREPARTIES FINANCIERES</i>	15
3. ASPECTS FINANCIERS DE LA REFORME	17
3.1. <i>SUBVENTION A TEMPS PLEIN.....</i>	18
3.2. <i>SUBVENTION A TEMPS PARTIEL</i>	20
3.3. <i>INDEXATION DES SUBVENTIONS.....</i>	20



1. ASPECTS QUALITATIFS DE LA REFORME

1.1. OBJECTIF DE LA MISE A L'EMPLOI ARTICLE 60 OU 61

Un des objectifs annoncés de la réforme est de favoriser l'emploi durable. La note au Gouvernement l'indique : « *L'objectif sera donc d'adapter le dispositif afin que son impact en termes d'insertion durable sur le marché de l'emploi soit plus important encore, plus durable et qu'il ne se limite pas seulement à permettre aux personnes émergeant au CPAS de recouvrer le droit aux allocations de chômage au terme de leur contrat. Il s'agit de positionner les articles 60-61 comme une aide à l'emploi visant l'insertion durable sur le marché de l'emploi* ».

Le projet de décret modifie l'article 60, § 7 de la Loi organique des CPAS de la manière suivante : « *Dans le cas où un ayant droit à l'aide sociale financière en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ou de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale doit justifier de sa disposition à travailler, le centre prend toutes les dispositions de nature à lui permettre l'insertion socioprofessionnelle. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.*

La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales » (art. 2 du décret). »

Dans le texte, l'objectif de la mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7 devient donc de permettre à une personne de prouver sa disposition au travail. La récupération d'un droit aux allocations de chômage n'est plus posée en objectif. Elle continue toutefois à baliser la durée de la mise à l'emploi.

La Fédération des CPAS apprécie les actions prises par la Ministre pour favoriser l'insertion durable des personnes mises à l'emploi. Toutefois, la modification proposée du texte de l'article 60, § 7 de la Loi Organique des CPAS ne reflète pas cet objectif. En effet, la proposition stipule qu'il s'agit de *justifier la disposition d'une personne à travailler...* Mais justifier à qui ? comment ?).

La Fédération des CPAS plaide pour que le texte de base du dispositif continue de faire référence à l'objectif de récupération d'un droit, qui doit rester prioritaire, pour que la durée maximale du contrat prévue dans le texte soit aussi la durée de référence (il ne s'agit pas de proposer des emplois de plus courte durée).

Il est donc proposé de revenir, pour ce point, à la formulation initiale, qui reflète bien à la fois l'objectif de récupération d'un droit en proposant un véritable contrat de travail, et celui de favoriser l'expérience professionnelle :

« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de valoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'action sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée.

La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales. »



Pour le reste, le décret entend ne pas faire de différence entre les articles 60 et 61. En d'autres mots : que le CPAS soit employeur, dans le premier cas, ou que l'employeur soit un partenaire externe dans le second cas, la subvention octroyée sera identique. Le public cible, la durée du contrat et les obligations du CPAS également. Les obligations de l'utilisateur en cas d'article 60 ou de l'employeur en cas d'article 61 seront également semblables.

1.2. PUBLIC CIBLE : HARMONISATION DES CONDITIONS D'ELIGIBILITE POUR LA SUBVENTION ARTICLE 60 OU 61

La réforme prévoit que « le dispositif « article 60-61 » s'adressera à toute personne bénéficiaire du droit à l'intégration sociale ainsi que du droit à l'aide sociale équivalente, et inscrite comme demandeur d'emploi, comme c'est le cas actuellement. Il n'y a pas de changement dans le public bénéficiaire et les règles sont harmonisées de sorte que les étrangers en séjour limité qui ne donnaient pas accès précédemment à la subvention complémentaire, sont inclus dans les bénéficiaires ».

La majoration de la subvention pour les bénéficiaires du RI de moins de 25 ans est maintenue, mais n'est pas octroyée pour les bénéficiaires de l'aide sociale équivalente.

La Fédération des CPAS salue cette harmonisation, qui permettra que les personnes étrangères en séjour limité aient accès au dispositif, au même titre que les personnes dont le titre de séjour est illimité. En effet, le fait qu'une personne ne dispose pas d'un titre de séjour illimité ne doit pas l'empêcher d'être accompagnée vers l'insertion professionnelle, si l'accompagnement social réalisé indique que cela est possible. De même l'inscription au registre des étrangers n'est plus une condition de subventionnement, et permettra à l'avenir l'insertion de personnes non inscrites au registre des étrangers (p.e. : un demandeur de protection internationale).

La Fédération des CPAS salue également le fait qu'il n'y ait plus d'exclusion du dispositif des bénéficiaires d'une allocation d'insertion (ou des personnes en stage d'insertion), le seul critère sera à l'avenir le fait de bénéficier du RI ou d'une aide sociale équivalente. Cela représente une avancée en termes de simplification, et surtout pour l'accompagnement de ce public, souvent jeune et démuné par rapport aux perspectives d'emploi.

La Fédération des CPAS salue enfin le maintien de la majoration de la subvention pour les bénéficiaires du RI de moins de 25 ans, qui continuent à constituer un public prioritaire pour les CPAS au regard de la Loi DIS, et de la garantie renforcée pour la jeunesse en Wallonie, soutenue au niveau européen. Elle demande que cette majoration soit aussi octroyée pour les bénéficiaires du droit à l'aide sociale équivalente, qui constituent également un public prioritaire. Cela permettra en outre une harmonisation complète du dispositif.

La Fédération des CPAS demande que l'obligation d'inscription des bénéficiaires comme demandeurs d'emploi inoccupé (DEI) puisse se faire par des flux informatiques, sans devoir conserver de preuve quelconque, afin d'alléger la charge administrative des services, et que des solutions soient mises en place pour les personnes qui ne sont pas DEI avant le contrat (p.e. : les travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'un complément RI). Dans cette optique, ne serait-il pas plus judicieux de rendre obligatoire l'inscription comme DE (et non DEI), afin d'inclure dès le départ tout le public des CPAS, y compris ceux qui travaillent à temps partiel tout en n'ayant pas de revenus suffisants pour vivre ?



1.3. DUREE DE LA SUBVENTION ARTICLE 60 OU 61

La durée de subvention reste la durée nécessaire pour récupérer le droit complet aux allocations sociales, comme c'est le cas actuellement (art. 3, § 5 ; 5, § 4 et 6, § 4bis). Pour une mise à l'emploi à temps partiel, la subvention reste limitée à 6 mois.

La Fédération des CPAS demande que, dans les arrêtés, une attention particulière soit portée à certaines situations de mise à l'emploi à temps partiel, telles que les congés thématiques (congé parental, assistance pour soins palliatifs...). Ces congés prolongeant la période de référence pour ouvrir un droit aux allocations de chômage, il est demandé que la durée de mise à l'emploi à temps partiel puisse être prolongée de la durée de l'événement en ce cas.

La Fédération des CPAS suppose également qu'une mise à l'emploi à temps partiel qui complète une mise à l'emploi à temps partiel existante est bien considérée comme une mise à l'emploi à temps partiel permettant l'ouverture d'un droit complet aux allocations de chômage, et peut à ce titre bénéficier d'une durée de subvention égale à celle pour ouvrir ce droit complet, comme c'est le cas actuellement (la définition de la notion de « temps plein », comme étant le régime de travail qui permet l'ouverture d'un droit complet, pourrait permettre une telle interprétation, voir point 1.4 ci-dessous).

1.4. REGIME DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS ENGAGES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 60, § 7 OU DE L'ARTICLE 61

Le texte prévoit que le « *Le contrat de travail porte sur un régime de travail qui ne peut être inférieur à un mi-temps* ».

Le temps plein est la norme, le temps partiel est limité à 6 mois lorsqu'il ne permet pas la récupération des allocations de chômage (ce qui permet, si l'interprétation est bonne, des durées plus longues si le temps partiel complète un autre temps partiel, et que les contrats, ensemble, permettront la récupération des allocations sociales complètes).

La réforme reste conforme à ce qui se fait actuellement.

La Fédération des CPAS propose que la notion de « temps-plein » soit définie à l'article 1^{er} du décret, de la même manière qu'il est défini dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif aux mises à l'emploi à temps partiel : « *contrat de travail à temps plein : tout contrat de travail avec un régime de travail tel que le travailleur remplisse les conditions d'admissibilité pour être admis au bénéfice des allocations de chômage comme travailleur à temps plein après l'expiration du contrat de travail* ». Cela permettra, comme c'est le cas aujourd'hui, que certaines mises à l'emploi à temps partiel permettant l'ouverture d'un droit complet aux allocations de chômage, puissent être proposées aux personnes.

Pour permettre des mises à l'emploi de personnes déjà occupées auprès d'un autre employeur à plus d'un mi-temps, il serait intéressant de prévoir qu'un régime de travail inférieur au mi-temps puisse être prévu en cas de cumul de contrats.

La Fédération des CPAS propose de remplacer les articles 36, § 6, alinéa 2 de la Loi DIS et article 5, § 4bis, alinéa 12 de la loi de 65 (art. 3 et 5 du décret) par la phrase suivante : « *Le contrat de travail porte sur un régime de travail qui ne peut être inférieur à un mi-temps, à moins que le temps partiel ne complète un temps de travail existant, et que l'ensemble des contrats permette l'obtention du bénéfice complet d'allocations sociales* ».



1.5. OBLIGATIONS DU CPAS CONCERNANT LA MISE A L'EMPLOI ARTICLE 60 OU 61

Le CPAS devra, à l'avenir, justifier un accompagnement social et professionnel du travailleur, ceux-ci étant définis de la manière suivante (art. 9 et 10 du projet de décret) :

« **Art. 9, § 1^{er}.** *Le centre garantit, par le biais d'entretiens réguliers avec le travailleur, un accompagnement social et un accompagnement professionnel pendant toute la durée de sa mise à l'emploi.*

Le Gouvernement détermine la fréquence minimale des entretiens que le centre doit réaliser.

§ 2. *L'accompagnement social implique un soutien au travailleur face aux difficultés d'ordre social qu'il rencontre afin qu'elles ne constituent pas un obstacle à l'acquisition d'une expérience de travail et à l'insertion durable sur le marché du travail.*

L'accompagnement professionnel implique, sur base d'un bilan reprenant notamment ses qualifications et ses compétences, l'élaboration avec le travailleur de son projet professionnel, l'identification des actions à entreprendre durant le contrat de travail et en vue de l'insertion durable sur le marché de l'emploi, telles que, entre autres, le suivi de formation, la certification, la validation de compétences ou la recherche d'emploi.

§ 3. *Le centre prépare, au plus tard trois mois avant la date de fin du contrat de travail, la transition vers le Forem de la prise en charge du travailleur, selon les modalités définies par ou en vertu du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi.*

Art. 10. *Le Gouvernement fixe le contenu minimal de la convention visée à l'article 60, § 7, alinéa 5 et 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale en matière, notamment, d'encadrement, d'accompagnement et de formation ».*

L'accompagnement social et professionnel des travailleurs engagés en application de l'article 60, § 7 constitue le cœur et le quotidien des équipes ISP des CPAS. Réaffirmer cela dans le décret est une bonne chose. Vouloir le traduire en un nombre minimal d'entretiens risque d'aller à l'encontre de l'objectif de simplification administrative que s'est fixé la réforme, dans le sens où si une norme est apportée, il faudra être en mesure de la vérifier et conserver les preuves et traces de tout le travail réalisé/effectué. Une trop grande standardisation permet également moins facilement de respecter le caractère individualisant de l'accompagnement.

La Fédération des CPAS demande que le texte du décret stipule expressément que « *l'accompagnement réalisé est adapté aux besoins des personnes et reste à l'appréciation du CPAS* ».

Le décret prévoit en outre un accompagnement spécifique en fin de contrat et un relais vers le Forem qui, qualitativement, est très intéressant mais demande des moyens humains spécifiques si cela doit être systématisé.

La Fédération des CPAS propose que l'article 9, § 3 du décret soit formulé de la manière suivante, qui est plus adaptée à la réalité des actions à mettre en place :

« § 3. *Le centre prépare le travailleur, entre 1 et 6 mois avant la date de fin du contrat de travail, à s'intégrer sur le marché du travail régulier, notamment en l'orientant vers les partenaires tels que le Forem ou les MIRE* ».



Faire référence au Forem comme seul partenaire est réducteur, dans la mesure où les CPAS travaillent avec plusieurs partenaires en ce sens. Le suivi par ces partenaires avant la fin du contrat est plus que pertinent, il serait intéressant de trouver le moyen de le rendre effectif.

L'accompagnement actuel est le fondement du travail en ISP des CPAS, qu'ils réalisent en toute autonomie. Aucun moyen supplémentaire n'est prévu pour que les CPAS fassent davantage qu'aujourd'hui, il semble donc compliqué d'imposer des balises supplémentaires pour un travail qui est de toutes façons réalisé (à l'heure actuelle, en matière d'accompagnement social, le CPAS assure tout le suivi social du travailleur selon sa situation : aide au logement, démarches en cas de maladie, médiation de dettes, aides pour les enfants, gestion familiale, etc. ; concernant l'accompagnement professionnel, le CPAS réalise également, et toujours selon les situations, l'orientation, la réflexion concernant les formations, la préparation à l'emploi - explication des horaires, procédures...- le suivi du travailleur avec l'utilisateur, via les évaluations, mais aussi en cas d'événements qui peuvent survenir pendant la mise à l'emploi, etc.).

Toute une série d'informations relatives au bilan professionnel et aux actions à entreprendre se retrouvent déjà aujourd'hui dans les conventions qui existent entre le CPAS et l'utilisateur. La Fédération des CPAS demande que le modèle de convention visé à l'article 10 intègre ces dimensions et le plan d'action et d'évaluation, mais que ceux-ci ne soient pas soumis à d'autres règles qui rigidifient davantage le système et augmentent la charge administrative. L'idée de simplifier le dispositif d'un côté (subventions) ne doit pas être assortie d'une complexification d'un autre côté (accompagnement).

1.6. LA MISE A DISPOSITION DES TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT ARTICLE 60, § 7 OU L'ENGAGEMENT PAR UN PARTENAIRE (ARTICLE 61)

La possibilité de mettre un travailleur à disposition d'un tiers reste toujours bien prévue par le décret proposé (art. 2), auprès de « toute personne morale de droit public ou privé ». Aucun type d'utilisateur n'est donc a priori exclu (si ce n'est les personnes physiques, bien que l'article 1^{er}, 4^o du décret et la N.G.W. laissent entendre que celles-ci restent éligibles au dispositif).

L'utilisateur du secteur non-marchand est défini comme l'utilisateur qui (art. 1, 5^o) « dans le cadre de ses activités, poursuit un but désintéressé au sens du Code des sociétés et des associations ».

La Fédération des CPAS se demande si les personnes physiques sont toujours bien éligibles pour une mise à disposition en application de l'article 60, § 7. La N.G.W. le prévoit, mais le décret n'est pas clair sur ce point (« toute personne morale de droit public ou privé »). Une précision pourrait-elle intervenir à ce stade ?

La Fédération des CPAS demande également que l'A.G.W., ou à défaut les circulaires qui accompagneront la réforme, soient claires sur les différentes catégories d'utilisateurs, afin que le système reste lisible pour tous (CPAS et utilisateurs). Par exemple qu'en est-il d'une société de logements sociaux ? D'une intercommunale hospitalière ? D'une association de fait ?...

La Fédération des CPAS serait par ailleurs intéressée par la mise à disposition d'outils permettant de vérifier la « bonne santé financière » et la légalité des partenaires avec qui les CPAS vont collaborer.

Le projet de décret distingue l'utilisateur externe dans le cas d'une mise à disposition auprès d'un employeur tiers et l'utilisateur interne dans le cas où la mise à disposition se fait dans un service du CPAS, afin de mieux souligner les obligations qui incombent au CPAS en sa qualité d'utilisateur



(art. 2 du décret, modifiant la LO des CPAS : « pour l'application de l'alinéa 3, lorsque l'emploi d'insertion est exécuté au sein d'un service du centre, ce dernier est dénommé « utilisateur interne » »).

Le décret prévoit le retour à une convention tripartite entre le CPAS, le travailleur et l'utilisateur : « La mise à disposition du travailleur visée à l'alinéa 3 fait l'objet, avant le début de la mise à disposition, d'une convention, signée par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur, précisant au minimum la nature de la mission dévolue au travailleur, les conditions et la durée de la mise à disposition.

L'utilisateur, qu'il soit interne ou externe, est responsable, pendant la période de mise à disposition, de l'application de la législation en matière de prévention et de protection au travail applicables au lieu de travail au sens de l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 précitée » (art. 2 du décret, modifiant la LO des CPAS).

Une convention « générale » entre le CPAS et l'utilisateur peut, en outre, être signée pour l'ensemble des contrats (cfr. point suivant).

Le décret rappelle également les responsabilités de l'utilisateur en matière de prévention et protection.

La Fédération des CPAS salue les balises qui sont posées pour une meilleure prise en charge du travailleur, que son lieu de travail soit interne au CPAS ou externe.

La Fédération des CPAS s'interroge sur la référence citée pour la législation relative au bien-être des travailleurs, dans le sens où la loi sur le travail intérimaire ne s'applique justement pas aux travailleurs sous contrat article 60. La Fédération des CPAS privilégie la référence au Code du bien-être au travail, qui s'applique aussi aux utilisateurs responsables de travailleurs sous contrat article 60³.

Les obligations de l'utilisateur, quel qu'il soit, ou de l'employeur si la mise à l'emploi se fait via l'article 61, sont désormais bien balisées dans le cadre de la réforme, et précisées à l'article 11 du décret : « §1^{er}. L'utilisateur, qu'il soit interne ou externe, et l'employeur article 61 sont tenus de :

- 1° établir une description de fonction qui est communiquée au travailleur et au centre selon les modalités fixées par le Gouvernement ;
- 2° libérer le travailleur le temps suffisant afin de mettre en place son projet professionnel tel que visé à l'article 9, § 2, alinéa 2, et ce à raison, en moyenne, d'une demi-journée par semaine minimum ;
- 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, notamment, de l'informer 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 centre au terme du contrat de travail ;
- 6° garantir la confidentialité du statut du travailleur au sein du personnel, à l'exception du référent visé à l'alinéa 1^{er}, 3° et des supérieurs hiérarchiques éventuels.

§ 2. Une convention relative aux obligations énumérées au paragraphe 1^{er} est conclue entre le centre et l'utilisateur ou l'employeur article 61 pour l'ensemble des mises à disposition effectuées auprès de l'utilisateur. »

³ Cela est bien précisé sur la page web du SPF Emploi : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/champ-dapplication-personnel>



La Fédération des CPAS salue les balises qualitatives qui seront données pour les futures mises à l'emploi article 60 et 61 :

- La description de fonction est en effet un élément essentiel en matière de prévention des accidents (attention : la fiche de poste et l'analyse de risque sont importantes aussi !)
- La formation est plus qu'importante pour que la mise à l'emploi outille la personne pour le marché régulier du travail par la suite, et officialiser cela est essentiel.

Concernant ce point toutefois, la Fédération des CPAS considère qu'obliger à un nombre minimal de jours de formation risque d'être utopique et impossible à atteindre dans une série de situations. Elle préférerait la formulation suivante, plus souple :

« En fonction de l'analyse réalisée par le CPAS, l'utilisateur est encouragé à former le travailleur, et devra le libérer un certain nombre de jours pendant son contrat de travail, ce sans réduction de la contrepartie financière, pour lui permettre de se former ».

A ce propos, la Fédération des CPAS est également en demande d'une clarification du statut des travailleurs engagés en application de l'article 60, notamment en ce qui concerne les formations. Les travailleurs seront-ils éligibles aux dispositifs classiques de formation, de différents niveaux (Forem, promotion sociale...) ? A quel prix ? Elle demande que des modifications soient apportées aux législations relatives à ces formations, de manière à ce que les travailleurs aient accès à celles-ci. Cela serait cohérent avec les obligations relatives à la formation, énoncées dans cet article 11 du décret.

- La désignation d'un référent permettra un meilleur encadrement du travailleur ;
- Le dialogue régulier entre CPAS et utilisateur est déjà une réalité, qu'il est bon de rappeler ;
- Le fait de garantir la confidentialité du statut du travailleur. En raison des contraintes spécifiques à ce type de contrat, la Fédération des CPAS propose la formulation suivante : *« L'utilisateur prévoit une égalité de traitement du travailleur par rapport aux autres, veille à son intégration, et à ne pas le stigmatiser, en garantissant, dans la mesure du possible, la confidentialité de son statut ».*

A cet effet, il pourrait être utile de prévoir également que les communications relatives à ce dispositif cessent de faire référence aux « (travailleurs) article 60 ou 61 », et parlent plutôt de « travailleur en insertion », ou toute autre appellation jugée pertinente et non discriminante.

La Fédération des CPAS demande en outre que, dans le cas où un utilisateur rencontre des difficultés concernant la bonne suite de la convention, le CPAS soit prévenu des difficultés, que des actions concrètes et concertées soient mises en place pour permettre le maintien de la personne à l'emploi, et que seulement si les actions ont échoué, une fin de collaboration puisse être envisagée moyennant un préavis d'un mois (sauf accord spécifique du CPAS). Le dialogue entre le CPAS et l'utilisateur doit permettre des évolutions positives et renforcer l'emploi durable. Cela semble important en vue du déploiement du dispositif vers le secteur privé.

L'évaluation de la collaboration en fin de contrat est déjà quelque chose qui existe dans la plupart des CPAS. Il est demandé que cette évaluation ne soit pas assortie d'une charge administrative supplémentaire.

Pour les employeurs du secteur privé marchand, les contreparties financières de l'utilisateur seront plus importantes (art. 60) ou le montant versé par le CPAS plus faible (art. 61). Il n'y a pas d'autre condition particulière pour ce type d'utilisateur.



1.7. LA MISE A DISPOSITION (OU A L'EMPLOI) DANS LE SECTEUR DE L'ECONOMIE SOCIALE

Le paysage de l'économie sociale a été modifié par la réforme du Code des sociétés en 2019. La mise à disposition « majorée économie sociale », comme elle est actuellement appelée, pourra à l'avenir se faire auprès d'initiatives d'économie sociale, celles-ci étant définies comme (art. 1^{er}, 2^o du décret) :

« *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* ».

Il est ensuite précisé que :

« *Au sens du présent décret, sont présumées s'inscrire dans le respect des principes de l'économie sociale tels que définis à l'article 1^{er} du décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale, en application de l'article 3 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, les structures suivantes :*

- a) les centres d'insertion socioprofessionnelle agréés en vertu du décret du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle ;*
- b) les initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (I.D.E.S.S.) agréées 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." ;*
- c) les entreprises de réutilisation telles que visées par 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 ;*
- d) les entreprises de travail adapté telles que visées par les articles 991 et suivants du Code réglementaire de l'action sociale et de la santé ;*
- e) les régies de quartier agréées en vertu de l'arrêté du Gouvernement wallon du 12 décembre 2013 relatif aux organismes de logement à finalité sociale. »*

La Fédération des CPAS salue la plus grande lisibilité qui est proposée relativement à la subvention majorée « économie sociale ».

La Fédération des CPAS se demande comment seront traitées les demandes d'entreprises d'économie sociale situées hors du territoire de la Wallonie. Pourront-elles bénéficier de l'agrément IES ou existera-t-il des équivalences d'agrément pour les structures des autres régions du territoire ? Qu'en sera-t-il également des structures dont le siège social est situé hors de la Région wallonne, mais qui ont des antennes en Région wallonne ? Devront-elles demander un agrément pour chaque antenne située en Wallonie ? (actuellement, le siège est reconnu comme relevant de l'économie sociale, ce qui permet la collaboration dans ce cadre).

La Fédération des CPAS demande enfin qu'une liste mise à jour des structures agréées IES continue à être disponible facilement.

La Fédération des CPAS se demande ce que le gouvernement entend par « *selon les modalités et dans les limites des crédits budgétaires déterminés par le gouvernement* », concernant l'octroi de la subvention majorée économie sociale. Un montant sera-t-il encore attribué par CPAS ? Sur quelle base initiale ? La Fédération des CPAS préférerait que la subvention économie sociale ne passe plus dorénavant par une attribution préalable d'un montant par CPAS, car cela est bloquant pour certains CPAS qui n'ont pas assez alors que d'autres éprouvent des difficultés à le consommer. Ouvrir plus largement les possibilités de mise à l'emploi bénéficiant d'une subvention majorée dans les initiatives d'économie sociale n'impliquerait pas, à notre sens, d'augmentation incontrôlée du nombre de mises à l'emploi dans ce secteur, dans le sens où le type d'utilisateur



reste limité, et simplifiera les choses de manière importante pour les CPAS et les utilisateurs. Il en résulterait une simplification réelle et des opportunités plus larges pour les bénéficiaires.

A l'article 19 du décret, il doit être fait référence à l'article 18 du même décret, et non l'article 16.

La mise à disposition dans le secteur de l'économie sociale bénéficiera toujours d'une subvention majorée (voir détails dans la section « aspects financiers »), sans possibilité pour le CPAS de demander une contrepartie financière eu égard à la hauteur de la subvention.

En cas de mise à disposition dans une initiative d'économie sociale, l'accompagnement professionnel qui doit être réalisé par le CPAS peut être délégué, en tout ou en partie, à l'utilisateur : « *Art. 18. Lorsque le centre bénéficie d'une subvention visée aux articles 36, § 2 et 38, § 2 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ou d'une subvention visée aux articles 5, § 4 bis, alinéa 2 et 5, § 4 ter, alinéa 2 de la loi du 2 avril 1965 relative à la prise en charge des secours accordés par les centres publics d'aide sociale, pour la mise à l'emploi d'un travailleur auprès d'une initiative d'économie sociale, l'accompagnement professionnel du travailleur, tel que visé à l'article 9, § 2 alinéa 2, peut être délégué, en tout ou en partie, à l'utilisateur, ou à l'employeur article 61.*

L'utilisateur et l'employeur article 61 à qui l'accompagnement professionnel est délégué informe le centre, au plus tard au terme du contrat de travail, des actions entreprises avec le travailleur en vue de son insertion durable sur le marché de l'emploi.

Art. 19. Les modalités de délégation de l'accompagnement professionnel visée à l'article 16 sont déterminées dans la convention visée à l'article 60, § 7, alinéa 5 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale ou dans la convention visée à l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale ».

Il n'y a par ailleurs plus d'obligation, pour les IES, que l'emploi mis à disposition soit un emploi supplémentaire pour la structure (si toutefois cet élément n'est pas précisé dans l'A.G.W.).

1.8. SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

La DPR et la N.G.W. prévoient toutes les deux : un des objectifs de la réforme est la simplification du dispositif. Cette simplification est réalisée par le rassemblement des différentes subventions en une seule, ainsi que par l'harmonisation des conditions pour le public (à l'exception de la majoration de la subvention pour les personnes de moins de 25 ans bénéficiant de l'ASE). Il est prévu que les subventions soient octroyées de manière mensuelle (comme c'est le cas pour la subvention principale actuellement), via le guichet unique du SPP IS. Il est envisagé de passer à un système journalier de prestations.

Le contrôle du dispositif sera réalisé, comme c'est le cas actuellement, par le SPW IAS.

La Fédération des CPAS salue la simplification qui résultera de la réforme, le système actuel étant plus que complexe. Elle reste attentive à la manière dont les choses seront prévues, dans l'A.G.W. au niveau de l'encodage des subventions. Le passage par un état journalier des prestations est une optique intéressante. Dans l'idée de pousser au plus loin la notion de simplification administrative, est-il envisageable que ce contrôle du nombre de jours se fasse via un lien avec la BCSS (flux Dimona) ? En effet, ce contrôle au quotidien du nombre de jours n'est pas toujours simple dans le cas de l'article 60, surtout si la personne est mise à disposition. Cela l'est encore moins pour une personne mise à l'emploi via l'article 61. Il est également intéressant de prévoir une possibilité de suspension de la demande de subvention pour les jours assimilés mais ne pouvant être subsidiés (exemple : accident du travail).



Concernant l'inspection qui sera réalisée, la Fédération des CPAS est demandeuse d'avoir un manuel d'inspection.

1.9. EVALUATION DU DISPOSITIF

Il est prévu que le dispositif soit évalué, au minimum tous les 3 ans, par le gouvernement, le SPW IAS et le Forem. L'insertion durable (6 et 12 mois après la fin du contrat de travail) sera monitorée. Il n'est pas prévu que les CPAS soient associés au processus d'évaluation.

La Fédération des CPAS prend acte de ce processus d'évaluation et précise que les CPAS ne seront pas en mesure d'assurer ce suivi post-contrat de travail, la personne s'émancipant du CPAS en fin de contrat (ce qui est un des objectifs poursuivis). Il est supposé que ce suivi sera réalisé au moyen des données authentiques récoltées par les administrations, sans charge administrative supplémentaire pour le CPAS.

L'évaluation ne porte cependant pas uniquement sur l'« après-contrat », et la Fédération des CPAS est perplexe de lire que l'évaluation passera exclusivement par des institutions externes au CPAS. Elle souhaite être associée au processus d'évaluation, pour y apporter notamment les retours plus qualitatifs du terrain.

2. HARMONISATION DES BAREMES ET CONTREPARTIES FINANCIERES

2.1. REMUNERATION DU TRAVAILLEUR

Rien n'est prévu dans le texte du décret concernant la rémunération des travailleurs. Il n'y a donc pas de changement prévu à ce sujet. La NG.W. estime d'une part que fixer une norme salariale ne relève pas des compétences de la Région et que conditionner le subventionnement à l'octroi d'une norme fédérale ne relève pas de la compétence de la Ministre de l'Emploi.

La N.G.W. indique toutefois que « *L'opportunité a été examinée d'imposer un barème identique ou un barème minimum pour tous les travailleurs en article 60. Cette question se heurte toutefois à un principe fondamental de la législation sur le travail, « à travail égal, salaire égal » qui impose de garantir que ces travailleurs sous contrat article 60 puissent bénéficier d'un salaire au moins égal à ce qu'un travailleur engagé dans un cadre classique perçoit pour le même travail. On retrouve d'ailleurs ce principe dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui prévoit, à l'article 32bis, § 6, dans les exceptions à l'interdiction de mise à disposition, que « en aucun cas, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur ». Dans la même logique, il y a également le principe de non-discrimination prôné par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.*

Par conséquent, il s'impose au CPAS de verser à son travailleur en article 60 la rémunération à laquelle il peut prétendre conformément aux principes entourant la protection de la rémunération (de compétence fédérale). Ce principe est rappelé dans l'exposé des motifs ».

Il semble curieux que, sans changement législatif, une norme différente de celle existant actuellement s'impose en matière de rémunération des travailleurs engagés en application de l'article 60, § 7. Cela signifierait que, en cas de mise à disposition, les CPAS qui pratiquent différemment actuellement (c'est-à-dire presque tous, puisque seule une minorité d'entre eux tient compte de la rémunération sur le lieu de mise à disposition), seraient dans l'illégalité ?



Le principe « à travail égal, salaire égal » est effectivement très intéressant en droit du travail, mais impliquerait une gestion des contrats beaucoup plus complexe qu'actuellement pour le CPAS qui devrait, avant chaque mise à disposition, connaître les normes salariales des lieux de mise à disposition et les avantages accordés aux travailleurs.

La question du « travail égal » reste complexe à résoudre dans le cadre d'un contrat d'insertion, assorti d'un accompagnement conséquent. Le contrat article 60 n'est, par définition, pas un contrat « à travail égal ». Les exigences en matière de savoir-être et savoir-faire peuvent être moindres, ce qui justifie un encadrement spécifique.

Interpréter ce principe au pied de la lettre aura aussi un impact financier qui peut devenir important pour certaines CCT (ex. : métiers de la construction).

Cela implique aussi que toutes les mises à l'emploi en interne doivent être rémunérées au barème CPAS, ce qui n'est pas le cas actuellement partout.

Par ailleurs, la législation sur le travail intérimaire ne s'applique pas aux mises à disposition en application de l'article 60, § 7.

Pour ces raisons, la Fédération des CPAS demande que les intentions du gouvernement soient précisées si un changement devait intervenir dans les pratiques actuelles en termes de barèmes salariaux.

Par ailleurs, en mars 2023, le Comité directeur de la Fédération des CPAS s'est positionné en faveur d'un refinancement du dispositif article 60 (estimé à 15 % du budget actuel), en vue de permettre une harmonisation des salaires des travailleurs sous contrat article 60 au barème (minimal) E2 de la RGB. Ce renforcement permettrait :

- de bien positionner le contrat article 60 comme un vrai contrat de travail (ce qu'il est déjà) ;
- de réaffirmer la position des pouvoirs publics en faveur du relèvement des bas salaires ;
- de mieux mobiliser les publics en rendant le travail plus attractif ;
- de répondre aux préoccupations d'égalité entre les travailleurs des CPAS ;
- de répondre aux préoccupations de l'inspection des lois sociales ;
- de supprimer l'octroi de compléments RI à des personnes à temps plein (actuellement, toutes les personnes ayant une famille à charge et engagées au RMMMGM peuvent bénéficier d'un complément RI, même en tenant compte de l'exonération article 35. C'est toute la problématique des pièges à l'emploi).

Cette harmonisation vers un barème supérieur ne peut être envisagée sans un refinancement du dispositif qui comblerait le surcoût.

2.2. HARMONISATION DES CONTREPARTIES FINANCIERES

La réforme prévoit de fixer les contreparties financières, payées par les utilisateurs aux CPAS, ou par le CPAS aux employeurs en cas d'article 61. L'article 3 modifiant la Loi DIS, et l'article 6, modifiant la Loi de 65, prévoient les fourchettes suivantes :

« La subvention visée au paragraphe 1^{er} est complétée, en cas de mise à disposition, par une contrepartie financière versée par l'utilisateur au centre, et dont le montant est/peut être :

1° de 250 à 500 euros lorsque la mise à disposition se fait chez un utilisateur du secteur non marchand ;

2° de 750 à 1000 euros lorsque la mise à disposition se fait chez un utilisateur du secteur marchand.

Les fourchettes visées à l'alinéa 1, 1° et 2° peuvent être modifiées par le Gouvernement.



Le montant de la contrepartie financière est précisé dans la convention visée à l'article 60, § 7, alinéa 5 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale ».

La Fédération des CPAS salue la tentative d'harmoniser les contreparties financières demandées aux utilisateurs.

La gratuité ne sera plus permise (ce qui réduira probablement le nombre possible de mises à l'emploi).

Pour les utilisateurs du secteur non marchand, les fourchettes correspondent en grande partie à ce qui se fait sur le terrain (hormis les mises à disposition à titre gratuit, et certains CPAS qui demandent une intervention plus importante).

Pour les utilisateurs du secteur privé marchand, les interventions financières réclamées seront moindres que celles imposées actuellement par l'arrêté royal de 2002 concernant les mises à disposition dans le secteur privé, si on prend en compte le montant des réductions de cotisations patronales. En prenant en compte les cotisations patronales, comme c'est le cas actuellement et comme l'indiquent les FAQ du SPW, les CPAS font porter une partie de la charge de leur accompagnement ISP sur le partenaire privé, ce qui ne sera plus possible à l'avenir. Il est à noter que les subventions prévues actuellement portent uniquement sur les salaires des travailleurs mis à disposition, qu'elles ne couvrent pas à 100 % (à l'exception des mises à disposition dans le secteur de l'économie sociale), et ne prévoient à aucun moment le financement des services ISP et RH du CPAS, fortement mis à contribution pour permettre ces mises à l'emploi.

La Fédération des CPAS demande également que le montant de ces contreparties soit indexé de manière automatique, afin de garantir un équilibre budgétaire sur le long terme. Il est prévu, dans l'état actuel du décret, que le Gouvernement puisse les modifier, mais ces modifications suivront-elles les évolutions de salaires ?

Pour rendre automatique l'indexation de ces fourchettes tout en gardant des montants « arrondis », la Fédération des CPAS propose la formulation suivante :

« § 4. La subvention visée au paragraphe 1^{er} est complétée, en cas de mise à disposition, par une contrepartie financière versée par l'utilisateur au centre, et dont le montant peut être :

1° de 1 à 2 unités lorsque la mise à disposition se fait chez un utilisateur du secteur non marchand ;

2° de 3 à 4 unités lorsque la mise à disposition se fait chez un utilisateur du secteur marchand ;

*l'unité étant définie comme $0,11 * \text{le montant mensuel indexé du barème E2 de la RGB}$, arrondi à la cinquantaine inférieure. »*

L'administration serait en charge de communiquer le nouveau montant lorsque celui-ci change.

La Fédération des CPAS se demande également ce qu'il advient de ces contreparties financières en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel. Le texte pourrait-il prévoir que ces contreparties sont versées au prorata des prestations effectuées ?

La Fédération des CPAS se demande enfin pourquoi le montant « est » d'autant pour les bénéficiaires du RI (article 3), et « peut être » d'autant pour les bénéficiaires de l'aide sociale équivalente (article 6). Les contreparties financières seront-elles facultatives pour les bénéficiaires de l'aide sociale équivalente ? Faut-il y voir une discrimination positive pour ce public ? Si c'est le



cas, cela ne contribuera pas à l'harmonisation, et pourrait créer de la stigmatisation et du ressentiment.

3. ASPECTS FINANCIERS DE LA REFORME

Pour faciliter la compréhension de cette section, voici un tableau récapitulatif des coûts et subventions relatifs à une mise à l'emploi en application de l'article 60, § 7 :

Coût d'un travailleur engagé en application de l'article 60, § 7 de la LO des CPAS

	Barème privé RMMMG > 25 ans	Barème public E1 > 25 ans	Barème public E2 > 25 ans	Barème privé RMMMG < 25 ans	Barème public E1 < 25 ans	Barème public E2 < 25 ans
Coûts hors subventions						
Salaire brut annuel	23.458,80	26.337,86	28.265,65	23.458,80	26.337,86	28.265,65
Allocation foyer/résidence	1.439,93	1.439,93	1.439,93	1.439,93	1.439,93	1.439,93
Pécule de sortie/vacances	1.908,90	2.129,63	2.277,43	1.908,90	2.129,63	2.277,43
Prime de fin d'année	1.491,84	1.563,82	1.612,02	1.491,84	1.563,82	1.612,02
Cotisations patronales	7.616,32	8.467,99	9.038,26	7.616,32	8.467,99	9.038,26
Assurance accident travail	650,00	650,00	650,00	650,00	650,00	650,00
Médecine du travail	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Total coût annuel	36.645,79	40.669,23	43.363,27	36.645,79	40.669,23	43.363,27
Total coût mensuel	3.053,82	3.389,10	3.613,61	3.053,82	3.389,10	3.613,61
Subsides						
Ex-subsidie « Fédéral » (RI catégorie 3), régionalisé depuis 2014	20.083,80	20.083,80	20.083,80	25.104,75	25.104,75	25.104,75
RW (10 €/jour presté)	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00	2.600,00
Cotisations patronales (à réinvestir dans l'accompagnement)	7.616,32	8.467,99	9.038,26	7.616,32	8.467,99	9.038,26
Total subsides annuel	30.300,12	31.151,79	31.722,06	35.321,07	36.172,74	36.743,01
<i>Ex-subsidie « Fédéral » (RI catégorie 3), mensuel</i>	<i>1.673,65</i>	<i>1.673,65</i>	<i>1.673,65</i>	<i>2.092,06</i>	<i>2.092,06</i>	<i>2.092,06</i>
<i>RW (10 €/jour presté), mensuel</i>	<i>216,67</i>	<i>216,67</i>	<i>216,67</i>	<i>216,67</i>	<i>216,67</i>	<i>216,67</i>
<i>Cotisations patronales mensuelles</i>	<i>634,69</i>	<i>705,67</i>	<i>753,19</i>	<i>634,69</i>	<i>705,67</i>	<i>753,19</i>
Total subsides mensuel	2.525,01	2.595,98	2.643,50	2.943,42	3.014,39	3.061,92
Coût annuel pour le CPAS	6.345,68	9.517,44	11.641,22	1.324,73	4.496,49	6.620,27
Coût par mois	528,81	793,12	970,10	110,39	374,71	551,69



Pour une mise à l'emploi dans le secteur de l'économie sociale, les coûts et subventions sont les suivants :

	Barème privé RMMMG	Barème public E1	Barème public E2
Coûts hors subventions			
Salaire brut annuel	23.458,80	26.337,86	28.265,65
Allocation foyer/résidence	1.439,93	1.439,93	1.439,93
Pécule de sortie/vacances	1.908,90	2.129,63	2.277,43
Prime de fin d'année	1.491,84	1.563,82	1.612,02
Cotisations patronales	7.616,32	8.467,99	9.038,26
Assurance accident travail	650,00	650,00	650,00
Médecine du travail	80,00	80,00	80,00
Total coût annuel	36.645,79	40.669,23	43.363,27
Total coût mensuel	3.053,82	3.389,10	3.613,61
Subsides			
Ex-subsidie « Fédéral » (limité au salaire brut)	28.299,48	31.471,24	31.682,47
Cotisations patronales (à réinvestir dans l'accompagnement)	7.616,32	8.467,99	9.038,26
Total subsides annuel	35.915,79	39.939,23	40.720,73
Ex-subsidie « Fédéral » (limité au salaire brut)	2.358,29	2.622,60	2.640,21
Cotisations patronales mensuelles	634,69	705,67	753,19
Total subsides mensuel	2.992,98	3.328,27	3.393,39
Coût annuel pour le CPAS	730,00	730,00	2.642,55
Coût par mois	60,83	60,83	220,21

Ces coûts reflètent uniquement les coûts relatifs à l'engagement du travailleur et ne prennent pas en compte certaines spécificités locales (octroi de chèques-repas...). Ils ne prennent pas en compte les ressources nécessaires en termes d'accompagnement social et professionnel des personnes mises à l'emploi (salaires des travailleurs sociaux et d'ISP) ni les ressources administratives (RH notamment) nécessaires au bon fonctionnement du dispositif et non prises en compte par la proposition de décret.

3.1. SUBVENTION A TEMPS PLEIN

La subvention pour une mise à l'emploi à temps plein sera de 2 433 euros par mois, qu'il s'agisse d'une mise à l'emploi article 60 ou d'une mise à l'emploi article 61. La subvention article 60 est majorée pour les jeunes de moins de 25 ans, et s'élève à 2 817 € par mois (article 3 du décret).

La Fédération des CPAS estime les subsides actuellement reçus dans le cadre de la mise à l'emploi article 60, § 7 à 2 525 euros/mois pour une personne engagée au barème RMMMG, et à 2 643 euros/mois pour une personne engagée au barème minimal du CPAS (E2), pour une personne de 25 ans et plus (respectivement 2 943 € et 3 062 € pour une personne de moins de 25 ans bénéficiaires du RI). Ces montants seront revus à la hausse d'ici l'entrée en vigueur de la réforme, puisque plusieurs indexations des salaires sont déjà prévues pour les années 2023 et 2024.



La subvention article 60 serait donc presque un status quo pour les CPAS qui engagent au RMMM, à son montant actuel du moins, mais serait moins avantageuse qu'actuellement pour les CPAS qui engagent au barème CPAS. Malgré la volonté affichée de travailler à moyens constants, cette diminution a 2 causes :

- calcul de la subvention sur base des données d'octobre 2022 (alors que les montants ont été indexés depuis et le seront encore à l'avenir) ;
- calcul du montant des réductions de cotisation sur base des montants consommés en 2021 (montants consommés < montants théoriques, alors que la NGW prévoit que la possibilité de « passer à un système d'état journalier de prestation ». Cela signifierait qu'on se base sur les montants consommés - de 2021 - pour établir le montant théorique futur, qui serait lui aussi réduit en fonction des consommations).

Cette diminution des subventions pour l'article 60 est à mettre en relation avec les balises fixées pour les contreparties financières. La mise à disposition à titre « gratuit » n'existera plus à l'avenir, à l'exception du secteur de l'économie sociale, ce qui pourrait, à la marge, combler la différence pour certains CPAS qui ne demandaient pas de contrepartie financière, mais pas pour l'ensemble des CPAS.

La conséquence d'un tel niveau de subventionnement risque d'être le basculement de toutes les mises à l'emploi article 60 au barème minimum (RMMM) - pour autant que la législation le permette encore, mais rien dans le texte du décret ne semble l'interdire, même si la NGW annonce autre chose-, alors que le Comité directeur de la Fédération des CPAS s'est récemment prononcé en faveur d'une harmonisation des barèmes pour les travailleurs sous contrat article 60 au barème E2 de la fonction publique locale, pour encourager les travailleurs et éviter les pièges à l'emploi (actuellement, au RMMM, les personnes ayant des enfants à charge peuvent toutes prétendre à un complément RI, même si l'exonération article 35 est appliquée).

Sans impulsion politique (et financière) forte, les recommandations du CRAC de rémunérer les travailleurs article 60 au revenu minimum interprofessionnel⁴ risquent bien de se retrouver d'application dans (au moins) tous les CPAS sous plan de gestion, et paupériser cette catégorie de travailleurs déjà fragilisée.

C'est pour cette raison que la Fédération des CPAS demande que le montant actuel des subventions article 60 pour un temps plein soit augmenté d'au moins 15 %, et ce afin de financer l'harmonisation minimale des salaires sous contrat article 60 au barème E2 de la fonction publique locale (RGB).

La Fédération des CPAS demande également que dans la définition de la rémunération brute (article 1^{er}, 3^o du décret) soient ajoutés le montant de la visite médicale ainsi que l'assurance accident du travail concernant le travailleur, afin que ces montants puissent être pris en compte dans les justifications.

Les subventions article 61 sont cependant portées à un niveau de subventionnement qui contribuera à l'attractivité de la mesure dans le futur, ce dont se réjouit la Fédération des CPAS.

La subvention pour une mise à l'emploi à temps plein dans une initiative d'économie sociale sera de 2 935 euros par mois, qu'il s'agisse d'une mise à l'emploi article 60 ou d'une mise à l'emploi article 61 (article 3 du décret).

⁴ CRAC, catalogue de mesures CPAS 2023 (<https://crac.wallonie.be/sites/default/files/documents/files/2%20-%20Catalogue%20de%20mesures%20-%20CPAS%20-%202023%20pour%20site%2020240223.pdf>), p. 27.



En 2023, la subvention majorée économie sociale va de 2 993 euros par mois pour une personne engagée au RMMMMG à 3 393 euros par mois pour une personne engagée au barème CPAS (E2).

Ici aussi la nouvelle subvention proposée serait un presque statut quo pour les CPAS qui engagent au RMMMMG, à son montant actuel du moins, et serait moins avantageuse qu'actuellement pour les CPAS qui engagent au barème CPAS. Alors que le coût résiduaire annuel d'une mise à l'emploi bénéficiant de la subvention majorée économie sociale, à l'heure actuelle, est compris entre 730 et 2 643 euros, il sera, après la réforme, compris entre 1 426 et 8 143 euros, selon le barème en vigueur au CPAS, ce qui pourrait mettre un frein aux mises à l'emploi dans le secteur de l'économie sociale.

La Fédération des CPAS demande que le montant des subventions majorées pour un temps plein soit revu à la hausse, et couvre, comme cela a toujours été le cas, l'intégralité du salaire et des cotisations patronales, étant entendu que la subvention restera limitée au montant du salaire réellement versé.

Si certaines entreprises d'économie sociale acceptent d'engager des travailleurs sous contrat article 61, ce sont elles qui supporteront le coût résiduaire à la mise à l'emploi si le barème dépasse le montant des subventions.

Pour la subvention « classique » comme pour la subvention majorée, il est prévu, comme c'est le cas aujourd'hui, que « *La subvention est due au centre jusqu'au terme des périodes visées à l'alinéa 1^{er}, 1^o et 2^o même si la situation familiale ou financière du travailleur se modifie pendant la durée du contrat de travail ou s'il s'établit dans une autre commune* ».

3.2. SUBVENTION A TEMPS PARTIEL

La mise à l'emploi à temps partiel sera dorénavant subventionnée au prorata du temps de travail, c'est ce qu'indique la NGW, mais le texte du décret n'indique rien à ce sujet, sans doute cela sera-t-il précisé dans l'A.G.W.

La Fédération des CPAS salue cette disposition, qui simplifiera les choses en cas de temps partiel, et permettra au CPAS d'envisager de telles mises à l'emploi quand cela ouvre des portes à une personne (quelques mois à temps partiel sont régulièrement nécessaires pour qu'une personne éloignée de l'emploi puisse s'adapter, avant de passer à temps plein). La subvention à temps partiel actuelle est de 500 euros/mois, quel que soit le temps de travail. Ces 500 euros représentaient 60 % de la subvention à temps plein en 2002, quand la Loi DIS et ses arrêtés ont été publiés. Comme il n'a jamais été indexé, ce montant représente aujourd'hui 30 % de la subvention à temps plein, ce qui met les CPAS en difficulté pour engager des personnes à temps partiel, de manière temporaire ou en complément d'un autre contrat de travail.

3.3. INDEXATION DES SUBVENTIONS

Une indexation des subventions est prévue dans le décret (art. 16) : « *Les subventions visées aux articles 3, 4, 5, 6 et 7 sont indexées chaque année selon les modalités déterminées par le Gouvernement* ».

La Fédération des CPAS salue le souci de la Ministre d'indexer les subventions. Elle s'inquiète toutefois de la manière dont celles-ci seront indexées. En effet, les coûts subventionnés dans le



cadre de ces dispositifs concernent uniquement des coûts salariaux, et 2022 a été l'exemple d'une année plus que difficile pour tous les employeurs en raison des indexations salariales.

Actuellement, dans le cadre des mises à l'emploi article 60, l'impact de ces évolutions salariales est resté modéré, dans le sens où les cotisations patronales ne sont pas dues et où la subvention principale évolue en même temps que les salaires, puisque le RI est également indexé à chaque dépassement de l'indice pivot. Seule la subvention complémentaire n'est pas indexée, elle représente une petite partie des subventions.

Une révision annuelle de la subvention, selon des critères encore aujourd'hui inconnus, n'est donc pas très rassurante dans le contexte actuel.

La Fédération des CPAS propose que le montant de la subvention, une fois déterminé, soit fixé en fonction d'une norme salariale connue, de manière à ce que la subvention suive au plus près l'évolution des salaires, et que les CPAS ne soient pas pénalisés à l'avenir dans leur mission d'insertion professionnelle.

Par exemple : si le montant de la subvention à temps plein est fixé à 2 650 euros par mois en juillet 2023 (selon les paramètres salariaux du moment), l'idée serait de dire, dans le décret, que la subvention mensuelle est égale à 136 % du RMMM, ou à 225 % du barème E2 de la fonction publique locale.
