

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[C - 2016/27229]

30 JUIN 2016. — Arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle et remplaçant ses annexes

Le Gouvernement wallon,

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, l'article 27, remplacé par la loi du 27 décembre 2004 et modifié par la loi du 6 mai 2009 et par le décret du 28 avril 2016 et l'article 31;

Vu le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, modifié par le décret du 17 mars 2016, l'article 3, § 1^{er}, 9^o;

Vu l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle ;

Vu le rapport du 3 décembre 2015 établi conformément à l'article 3, 2^o, du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 17 juin 2015;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 23 juillet 2015 ;

Vu l'avis A.1236 du Conseil économique et social de Wallonie, donné le 21 septembre 2015 ;

Vu l'avis A 15/10 du Comité de gestion de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, donné le 13 octobre 2015 ;

Vu l'avis du Conseil national du Travail n° 1.962, donné le 27 octobre 2015 ;

Vu l'avis 58.660/4 du Conseil d'Etat, donné le 11 janvier 2016 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur proposition de la Ministre de l'Emploi ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 6^o est remplacé par ce qui suit:

« 6^o travailleur âgé : le travailleur défini à l'article 22, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi ; »

b) le 8^o est remplacé par ce qui suit :

« 8^o l'Administration : l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ; » ;

c) un 9^o est ajouté rédigé comme suit :

« 9^o le Comité de gestion : le Comité de gestion de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ; » ;

d) un 10^o est ajouté rédigé comme suit :

« 10^o les coûts du matériel : les coûts relatifs à l'achat de matériel tel que prévu dans le projet ; » ;

e) un 11^o est ajouté rédigé comme suit :

« 11^o les coûts de formation : les coûts relatifs à l'organisation de formation et repris sur des factures émises par les organismes dispensant la formation. ».

Art. 2. A l'article 2 du même arrêté, les mots « dans les limites des moyens financiers disponibles tels que fixés à l'article 33 de la loi » sont remplacés par « dans les limites budgétaires spécifiques fixées annuellement telles que visées à l'article 26, alinéa 2, de la loi ».

Art. 3. Dans l'article 3 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées ;

1^o à l'alinéa 2, 1^o et 2^o, les mots « de la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, qui est chargée des missions visées à l'article 44 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail » sont chaque fois remplacés par les mots « le Comité de gestion » ;

2^o un quatrième alinéa est ajouté, rédigé comme suit :

« Pour la compétence d'avis visée à l'alinéa 2, le Comité de gestion peut faire appel à des experts et des techniciens aux conditions qu'il fixe dans son règlement d'ordre intérieur. ».

Art. 4. L'article 6 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. § 1^{er}. Le montant de la subvention octroyée pour l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé ou d'un instrument de diagnostic, visé à l'article 3, alinéa 2, 1^o ou 2^o, s'élève à 12 euros par travailleur, sans pouvoir dépasser septante pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire.

Le montant de la subvention octroyée pour des projets d'amélioration visés à l'article 3, alinéa 2, 3^o, est fixé à :

1^o pour le matériel de moins de 250 euros pièce hors T.V.A. ainsi que les coûts de formation : cinquante pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire;

2^o pour le matériel de moins de 250 euros pièce hors T.V.A. ainsi que les coûts de formation si au moins un instrument approuvé par l'Administration accompagne le projet d'amélioration ou a été réalisé dans les douze mois précédant la demande de subvention ou sera réalisé pendant la durée du projet : septante pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire ;

3^o pour le matériel de 250 euros pièce hors T.V.A. ou plus ; cinquante pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire pour les 249 premiers euros et dix pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire à partir de 250 euros ;

4^o pour le matériel de 250 euros pièce hors T.V.A. ou plus si au moins un instrument approuvé par l'Administration accompagne le projet d'amélioration ou a été réalisé dans les douze mois précédant la demande de subvention ou sera réalisé pendant la durée du projet : septante pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire pour les 249 premiers euros et quatorze pour cent des coûts justifiés par le bénéficiaire à partir de 250 euros.

L'intervention financière résultant de l'addition des sommes visées au présent article ne dépasse pas 30.000 euros par projet par an.

Art. 5. A l'article 10, 2^o, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 19 décembre 2010, les mots « et/ou aux législations et réglementations relatives à la politique de l'emploi telle que visée à l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles » sont insérés entre les mots « à la législation sociale visée à l'article 1^{er} bis de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales » et « , durant une période de deux ans qui précède la demande ».

Art. 6. Dans l'article 11 du même arrêté, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« La date de l'envoi détermine l'ordre suivant lequel les demandes sont examinées. ».

Art. 7. A l'article 15, aux alinéas 2 et 3, les modifications suivantes sont apportées :

1^o aux alinéas 2 et 3, les mots « à la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail » sont chaque fois remplacés par les mots « au Comité de gestion » ;

2^o un cinquième alinéa est ajouté, rédigé comme suit :

« Pour la compétence d'avis visée à l'alinéa 3, le Comité de gestion peut faire appel à des experts et des techniciens aux conditions qu'il fixe dans son règlement d'ordre intérieur. ».

Art. 8. A l'article 16 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de la notification de l'avis de l'Administration visé à l'article 14 ou de l'avis du Comité de gestion visé à l'article 15 ».

Art. 9. A l'article 21 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1^o à l'alinéa 2, les mots « à la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail » sont remplacés par les mots « au Comité de gestion » ;

2^o à l'alinéa 3, les mots « la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail » sont remplacés par les mots « le Comité de gestion » ;

3^o un cinquième alinéa est ajouté, rédigé comme suit :

« Pour la compétence d'avis visée à l'alinéa 3, le Comité de gestion peut faire appel à des experts et des techniciens aux conditions qu'il fixe dans son règlement d'ordre intérieur. ».

Art. 10. A l'article 22 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

« Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de la notification de l'avis de l'Administration visé à l'article 20 ou de l'avis du Comité de gestion visé à l'article 21. ».

Art. 11. L'article 24 du même arrêté est remplacé par ce qui suit:

« Art. 24. § 1^{er}. L'action ou le projet peut débuter dès réception officielle de la demande de subvention.

La durée du projet est de douze mois minimum après le dépôt officiel de la demande de subvention et de vingt-quatre mois maximum.

§ 2. La subvention est payée à l'issue du projet et après présentation :

1° des factures adressées au bénéficiaire desquelles il ressort que les investissements prévus ont été réalisés tant par leur nature que par leur nombre ;

2° de la déclaration sur l'honneur relative à la fin du projet ;

3° d'une copie de la déclaration DIMONA datant du mois marquant la fin du projet des travailleurs de 45 ans et plus concernés par la demande de subvention ;

4° du ou des résultats si un ou plusieurs instruments ont été réalisés.

Les factures antérieures à la date de réception officielle de la demande de subvention ne sont pas acceptées comme pièces justificatives. Une quantité plus importante d'achats par rapport à ce qui était initialement prévu dans le projet ne sera pas comptabilisée.

Ces pièces justificatives sont envoyées à l'Administration au plus tard six mois après la fin du projet.

Un nouveau calcul de la subvention est effectué sur base des dépenses réelles encourues. Il est réalisé à partir des factures, du nombre de travailleurs ayant réellement participé au projet, et de la validation ou non du ou des instruments. Le montant ainsi calculé de la subvention sera versé au bénéficiaire sans pouvoir excéder le montant prévisionnel. ».

Art. 12. Dans l'article 25, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « de la surveillance » et « de surveillance » sont remplacés respectivement par les mots « du contrôle » et « de contrôle » ;

2° à l'alinéa 4, les mots « L'employeur ou les autres demandeurs remboursent » sont remplacés par les mots « Le demandeur rembourse ».

Art. 13. L'article 26 du même arrêté est abrogé.

Art. 14. A l'article 27 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 3, les mots « Conseil national du Travail » sont remplacés par les mots « Conseil économique et social de Wallonie » ;

2° l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit :

« Le rapport est communiqué au Gouvernement avec l'avis du Conseil économique et social de Wallonie. ».

Art. 15. L'annexe 1^{re} du même arrêté, intitulée « Modèle de formulaire de demande de subvention » est remplacée par l'annexe 1^{re} du présent arrêté, intitulée « Modèle de formulaire de demande pour les employeurs ».

Art. 16. L'annexe 2 du même arrêté, intitulée « Modèle de protocole de collaboration » est remplacée par l'annexe 2 du présent arrêté, intitulée « Modèle de protocole de collaboration pour les fonds et les centres de formation paritaire ».

Art. 17. Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux demandes de subvention qui sont introduites à l'Administration conformément à l'article 11 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle, avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 18. La Ministre de l'Emploi est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le 30 juin 2016.

Le Ministre-Président,
P. MAGNETTE

La Ministre de l'Emploi et de la Formation,
E. TILLIEUX

Annexe 1

Fonds de l'Expérience Professionnelle

Modèle de formulaire de demande pour les employeurs

Cette demande de subvention doit être envoyée par lettre recommandée ou par mail à l'adresse suivante :

FOREM

Fonds de l'Expérience Professionnelle

Boulevard Tirou, 104

6000 CHARLEROI

fonds.experience@forem.be

1 : DONNÉES D'IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE :

Description des activités :

Nom / Forme juridique :

Numéro de l'entreprise BCE :

N° de l'unité d'établissement :

Adresse de l'unité d'établissement :

Code NACE / Activité : -

Effectif renseigné au payroll de l'entreprise :

Numéro de la / des Commission(s) Paritaire(s) ou de la/des sous-commission(s) paritaire(s) :

Numéro de compte bancaire IBAN : BE..... - - -

Adresse de correspondance (si différente de l'adresse d'unité d'établissement) :

2 : DONNÉES D'IDENTIFICATION DE LA PERSONNE DE CONTACT :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Numéro de téléphone :

Numéro de fax :

Adresse e-mail :

3 : TYPES D' ACTIONS :

Il existe 3 types d'actions qui peuvent être combinées. Quels types d'actions allez-vous entreprendre ?

Instrument de mesure (QFT, ...)

Nombre de travailleurs \geq 45 ans concernés :

Instrument de diagnostic (Déparis, ...)

Nombre de travailleurs \geq 45 ans concernés :

Projet concret d'amélioration (achats)

Nombre de travailleurs \geq 45 ans concernés :

4 : Instruments**4. A : Instrument de mesure :**

(si pas d'instrument de mesure, passer au point 4. B : Instrument de diagnostic ou au point 5 : projet concret d'amélioration)

Nom de l'instrument de mesure :

Nombre de travailleurs \geq 45 ans concernés par l'instrument de mesure :

Nombre de travailleurs \geq 45 ans *concernés par l'instrument de mesure et par le projet d'amélioration* :

Nom et fonction de la personne qui a appliqué l'instrument de mesure :

Plan d'étapes concret pour l'utilisation de l'instrument de mesure :

Description de l'étape :	Timing :	
	Mois	Année
Timing instrument de mesure		

4. B : Instrument de diagnostic :

(si pas d'instrument de diagnostic, passer à la page suivante point 5 : projet concret d'amélioration)

Nom de l'instrument de diagnostic :

Nombre de travailleurs ≥ 45 ans ayant participé aux réunions pour l'instrument de diagnostic :

Nombre de travailleurs ≥ 45 ans ayant participé aux réunions pour l'instrument de diagnostic et concernés par le projet d'amélioration :

Nom et fonction de la personne qui a appliqué l'instrument de diagnostic :

Plan d'étapes concret pour l'utilisation de l'instrument de diagnostic :

Description de l'étape	Timing	
	Mois	Année
Timing instrument de diagnostic		

5 : Projet concret d'amélioration :

L'avis sera rendu sur base de la description du projet. Il est donc important que celle-ci soit la plus claire et la plus complète. Il vous est possible d'illustrer la description du projet au moyen de photos lorsque cela s'avère pertinent.

Nombre de travailleurs âgés (45 ans et plus) concernés par le projet d'amélioration :

• Description du poste de travail, de la fonction, des tâches quotidiennes des travailleurs âgés concernés par le projet concret d'amélioration :

• Description des problématiques à l'origine du projet concret d'amélioration (causes, fréquences, conséquences sur les travailleurs âgés) :

• Description du projet concret d'amélioration :

(Les factures ou la signature du contrat de leasing doivent être postérieurs à l'introduction de la demande de subvention.)

• Améliorations escomptées et / ou changement de fonction futur des travailleurs lié à ce projet :

Si plusieurs situations de travail différentes sont concernées, veuillez remplir les données « Projet concret d'amélioration » pour chacune.

Annexe 1 : Plan de formation

Si plusieurs formations ou plusieurs modules de formation sont prévus, veuillez remplir le formulaire « Annexe 1 : Plan de formation » pour chaque formation ou pour chaque module de formation.

Intitulé de la formation :

Organisme dispensant la formation :

Lieu de formation :

Date(s) de formation :	Description détaillée du contenu de chaque jour de formation :	Nombre de travailleurs de 45 ans et plus concernés par le projet :

Objectifs de la formation :

Lien entre le projet concret d'amélioration et la formation :

Noms des travailleurs participant aux formations :

	Nom	Prénom		Nom	Prénom
1			21		
2			22		
3			23		
4			24		
5			25		

6			26		
7			27		
8			28		
9			29		
10			30		
11			31		
12			32		
13			33		
14			34		
15			35		
16			36		
17			37		
18			38		
19			39		
20			40		

Annexe 2 : Avis de l'organe consultatif compétent

Référence du dossier : FEP/201 /

Ayant été informé :

- De l'application de l'instrument de mesure
- De l'application de l'outil de diagnostic
- De la mise en place du projet concret d'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés de 45 ans et plus

De l'entreprise :

L'organe consultatif :

- | | |
|-------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> CE | <input type="checkbox"/> Délégation syndicale |
| <input type="checkbox"/> CPPT | <input type="checkbox"/> Travailleurs de 45 ans et plus concernés par le projet concret d'amélioration |

Émet un avis en séance du :

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Favorable |
| <input type="checkbox"/> Défavorable. Dans ce cas, veuillez motiver cet avis : |

Identification (nom et fonction au sein de l'organe consultatif) et signature des membres :

Je soussigné, déclare, par la présente,
en ma qualité de

conseiller en prévention interne / externe de
..... (nom de l'entreprise),

donner un avis favorable à :

- l'utilisation d'un instrument de mesure ;
- l'utilisation d'une méthode de diagnostic ;

- à la réalisation du projet concret d'amélioration, pour les raisons suivantes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nom :

Prénom :

Fonction :

Tél :

E-mail :

Date :
approuvé ») :

Signature (avec la mention « lu et

Annexe 4 : liste des travailleurs de 45 ans et plus concernés par le projet

Nous soussignons, déclarons être associés à l'établissement et à l'exécution du projet décrit dans la demande de subvention introduite par l'entreprise (nom de l'entreprise)

	Nom	Prénom	Date de naissance	Fonction (en détail)	Signature
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Annexe 5 : Estimation des coûts

Moyens humains et matériels :	Coût unitaire et quantité	
INSTRUMENT (Si le coût n'est pas introduit en début de projet, l'intervention relative à l'application de l'instrument ne pourra pas être octroyée.)	(Nombre de travailleur(s) de 45 ans et plus x ... € htva)	
PROJET : Achat de matériel et/ou de formations	(Nombre d'unité(s) d'achat x ...€ htva)	Si leasing <input checked="" type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

Annexe 6 : Déclaration sur l'honneur

Cette déclaration sur l'honneur doit être signée par le représentant de l'entreprise qui demande la subvention.

L'entreprise qui demande la subvention :

- accepte que l'administration recherche tous les renseignements nécessaires pour vérifier si la demande répond à toutes les conditions d'octroi de l'A.R. ;
- est consciente qu'elle s'expose aux conséquences civiles et/ou pénales découlant du non-respect des dispositions visées aux articles 57 à 62 du décret du 15 décembre 2011 portant organisation du budget, de la comptabilité et du rapportage des unités d'administration publiques wallonnes et/ou de l'application des dispositions reprises dans la loi du 7 juin 1994 modifiant l'arrêté royal du 31 mai 1933 relatif aux déclarations à faire en matière des subventions, indemnisations et allocations de toute nature, entièrement ou partiellement à charge de l'Etat; si elle :
 - accepte ou garde des subventions auxquelles elle sait (ou devrait savoir) qu'elle n'a pas droit ou que partiellement droit ;
 - mentionne des déclarations inexactes ou incomplètes dans sa demande de propos délibérés ;
 - utilise les subventions dans d'autres buts que ceux pour lesquels elle les a reçues.
- s'engage à communiquer toute modification importante à l'administration ;
- atteste que les travailleurs auxquels les actions sont destinées sont impliqués soit individuellement soit en groupe à la mise sur pied et à l'exécution des actions ;
- déclare qu'elle ne se trouve pas en état de faillite ou de liquidation, qu'elle n'a pas obtenu un concordat judiciaire, ou qu'elle ne fait pas l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou de concordat judiciaire ;
- déclare qu'elle a payé ses cotisations de sécurité sociale, ses impôts directs et la TVA et qu'elle n'a pas encouru de jugement pénal ou d'amende administrative pour infraction aux législations et réglementations relatives à la politique de l'emploi telle que visée à l'article 6, § 1^{er}, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. ;
- s'engage à continuer à occuper les travailleurs pour lesquels l'action a été entreprise pendant la durée du projet et ce, pendant un minimum de douze mois ;
- déclare que l'exécution des actions n'aura lieu qu'après l'introduction de la demande de subvention ;
- confirme que sa déclaration sur l'honneur est sincère et complète.

Pour l'entreprise

Nom : Fonction :

Signature du représentant de l'entreprise (avec la mention « *Lu et approuvé* ») :

Date :

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 30 juin 2016 modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle et remplaçant ses annexes.

Namur, le 30 juin 2016.

Le Ministre-Président,

P. MAGNETTE

La Ministre de l'Emploi et de la Formation

E. TILLIEUX

Annexe 2

Fonds de l'Expérience Professionnelle**MODELE DE PROTOCOLE DE COLLABORATION POUR LES FONDS ET LES
CENTRES DE FORMATION PARITAIRE**

ENTRE LE FOREM, représenté par
..... Ministre de l'Emploi

ET
.....
.....

Le fonds ou le centre de formation paritaire pour le CP⁽¹⁾

Identification de la personne de droit:

Nom :

Code NACE:

Numéro de CP (Comité paritaire) ou sous-comité:

Numéro de compte bancaire ou postal :

¹ Numéro de la commission paritaire ou sous-comité.

qui soulignent la nécessité d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs en général et des travailleurs âgés en particulier,

et qui soulignent la nécessité d'une gestion du personnel effective consciente de l'âge en vue d'une participation valorisante de la force de travail totale en Belgique,

il est conclu ce qui suit :

Chapitre 1 : Spécification du domaine d'intervention

Au moyen de ce protocole de collaboration, les parties veulent contribuer de façon substantielle à augmenter la participation au processus de travail des travailleurs âgés en Belgique et au sein de la commission paritaire n° (2) avec la promotion des possibilités d'emploi, de la qualité des conditions de travail ou de l'organisation du travail

Chapitre 2: Vers une politique du personnel consciente de l'âge moyennant la concertation et la collaboration

..... et le Forem s'engagent à stimuler une politique du personnel consciente de l'âge dans les entreprises dans le domaine d'intervention.

..... et le Forem, entre autres, collaborent à promouvoir de manière structurelle le maintien en activité des travailleurs âgés dans le domaine d'intervention.

Le Forem, à cette fin, fait intervenir le Fonds de l'Expérience Professionnelle., à cette fin met en oeuvre des moyens (sectoriels), introduit son expérience et son savoir-faire afin que le Fonds de l'Expérience Professionnelle puisse intervenir de façon efficace dans le domaine d'intervention.

..... s'engage à dresser et à mener à bien le plan suivant pour le domaine d'intervention.

..... approuve le principe qu'il va, à titre d'exemple, mener également une politique du personnel consciente de l'âge dans l'organisation propre.

² Compléter.

Chapitre 3: Tour d'horizon du domaine d'intervention

Dans un premier temps, le domaine d'intervention doit être analysé avec comme objectif la mise en place d'une série d'indicateurs utiles à l'élaboration d'un tableau de bord. Ce tableau de bord permettra l'instauration d'une gestion du personnel consciente de l'âge.

Concrètement, les indicateurs ont pour but de soutenir la campagne et de situer le travailleur âgé à l'intérieur du domaine d'intervention sur le marché du travail. Ces indicateurs devraient être régulièrement mesurés.

Ce travail permettra une analyse en profondeur de la situation, au bénéfice des entreprises et des travailleurs eux-mêmes, dans l'optique d'une gestion des emplois et des âges tenant compte des caractéristiques du domaine d'intervention.

Tableau de bord pour l'instauration d'une gestion du personnel consciente de l'âge - Indicateurs à fournir:

- Une vue quantitative de la pyramide des âges à l'intérieur du domaine d'intervention ;
- Une comparaison avec la pyramide des âges au niveau national ;
- Une interprétation (provisoire) des différences ;
- Une vue d'ensemble des « pénuries d'emplois » dans le domaine d'intervention ;
- Une vue d'ensemble des chiffres en matière d'investissements dans la formation par âge dans le domaine d'activités ;
- Une liste des points devant faire l'objet d'une attention particulière lors de la mise à l'emploi des travailleurs âgés dans le domaine d'intervention ;
- Si disponible, une vue d'ensemble des motifs de quitter le travail pour les travailleurs de 45 ans et plus dans le domaine d'intervention.

..... s'engage à établir le plan ci-dessus au début et à la fin de l'action / annuellement/ semestriellement ⁽³⁾.

³ Biffer la mention inutile.

Si ce protocole concerne une demande de subvention pour les mesures permettant à des travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n° 46, passez tout de suite au Chapitre 11.

Chapitre 4: Rapports de collaboration possibles

..... s'engage à fournir les impulsions nécessaires afin de stimuler les employeurs dans leur entreprise en vue d'un plus long maintien en activité des travailleurs âgés. Pour ce faire peut soit développer ou adapter un instrument de mesure, soit mener une campagne de sensibilisation.

Avant de procéder à l'étape de sensibilisation effective, la question à se poser est de savoir si les instruments existants suffisent ou s'il faudra développer des instruments spécifiques par secteur afin d'initier les entreprises à une gestion du personnel plus consciente de l'âge. Les *instruments* envisagés peuvent, d'une part, correspondre aux instruments de mesure repris dans l'arrêté royal, notamment en visant à démontrer les facultés de travail du travailleur âgé ou un instrument de diagnostic complémentaire permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail à améliorer et, d'autre part, constituer une aide qui puisse être utilisée par les entreprises dans des projets d'amélioration concrets.

En ce sens, l'accent est mis sur l'intérêt d'une collaboration avec les autres acteurs qui interviennent sur le même terrain. On peut, par exemple, prendre en compte des projets du Fonds social européen (FSE). Les résultats de projets FSE en rapport avec le thème des travailleurs âgés, comme les produits ergonomiques et instruments (expérimentaux) FSE, développés afin de promouvoir et d'améliorer les conditions de travail du travailleur âgé, peuvent être mis à la disposition des entreprises par le secteur. Où cela est rendu possible, on fera également usage des instruments du bien-être et de l'organisation du bien-être.

Inventaire des instruments connus (à remplir dans le cas où le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument)

INSTRUMENT	ORGANISATION

Inventaire des instruments à utiliser durant la campagne

(subventions existantes, ...) ⁽⁴⁾

⁴ A ne compléter que pour le cas où ce protocole concerne une demande de subvention destinée à une campagne de sensibilisation.

Instrument à développer ⁽⁵⁾

Pourquoi les instruments concernés doivent-ils être conçus? (But concret de l'utilisation d'un instrument?) ⁽⁶⁾

⁵ A ne compléter que si le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument.

Spécificités techniques de l'instrument à développer (6):

Rapports de collaboration proposés:

(Avec qui entendez-vous développer l'instrument / lancer votre campagne de sensibilisation et pourquoi?)

Si le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument: allez au Chapitre 5 A

Si le protocole concerne une demande de subvention en vue d'une campagne de sensibilisation : allez au Chapitre 5 B

Chapitre 5 A – Développement d'un instrument spécifique par secteur pour le soutien d'une gestion du personnel plus consciente de l'âge – Nature et description des actions

La sensibilisation et la promotion d'une gestion du personnel consciente de l'âge ainsi que les mesures _____ se produiront par le développement / adaptation / réalisation / organisation/ _____ (6) de

- _____
 - _____
 - autres (spécifiez) _____
- _____

Objectifs concrets de l'instrument à développer

⁶ Biffer la mention inutile.

Durant la période de développement, débutant le: ____ / ____ / ____ et
 se terminant le: ____ / ____ / ____, se porte garant
 du développement de

Planning :

Date	Action

L'instrument sera disponible le ____ / ____ / ____ destiné à ____ (nombre)
 entreprises, c'est-à-dire ____ travailleurs âgés (nombre).

Le plan de communication qui prévoit la diffusion d'un instrument dans les entreprises prévoit :

Chapitre 5 B - Sensibilisation “Vers une gestion du personnel” – Nature et description des actions

Objectifs concrets de la campagne de sensibilisation (indicateurs)

- Le secteur prévoit ____ actions de sensibilisation, dont ____ de façon unique et ____ en permanence.
De cette manière ____ interlocuteurs issus de ____ entreprises pourront être atteints.
- La sensibilisation et la promotion d'une gestion du personnel consciente de l'âge – ainsi que les mesures, se produiront par:
 - la distribution et la transmission de dépliants ;
 - la transmission d'adresses d'entreprises appliquant les bonnes pratiques ;
 - la notification de matériels d'information en matière de gestion du personnel consciente de l'âge auprès des entreprises ;
 - la stimulation des projets du Fonds de l'Expérience Professionnelle auprès des entreprises, dont :

1. _____ (estimation en nombre) ayant un lien avec l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé ;
 2. _____ (estimation en nombre) ayant un lien avec l'utilisation d'un instrument de diagnostic, complémentaire à 1., permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail; pouvant être améliorés au profit des facultés de travail du travailleur âgé et visant à formuler des projets d'améliorations au sens de 3. ;
 3. _____ (estimation en nombre) liés à des projets d'amélioration concrets ayant pour but la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui augmentent le taux d'emploi de ces travailleurs au sein de la même entreprise ou qui augmentent les possibilités de retrouver un emploi au sein d'une autre entreprise qui fait partie du même secteur ou non; ou la stimulation de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs, particulièrement par la prise de mesures diminuant la charge psychosociale occasionnée par le travail ou améliorant les conditions ergonomiques; ou l'amélioration de l'organisation du travail, en particulier en réduisant la pression qui en découle sur ces travailleurs ;
 4. Etant donné que les actions qui portent sur deux ou sur plusieurs de ces objectifs ont priorité sur d'autres, s'efforce de générer autant de combinaisons possibles : _____ (estimation en nombre).
- l'organisation d'une _____ ;
 - une approche constante des entreprises par _____ ;
 - un fondement sectoriel ;
 - un point de rencontre sectoriel ;
 - autre (spécifiez)...

Planning :

Date	Action	Nombre d'entreprises qu'il est prévu d'atteindre	Nombre de participants qu'il est prévu d'atteindre

Méthode applicable (*modus operandi*):

..... organise des possibilités d'échange d'expérience entre les entreprises ayant introduit une demande de subvention au Fonds de l'Expérience Professionnelle.

..... offre un soutien sur le plan du contenu au moyen e.a. de formations et d'entraînements, de la mise à disposition de matériel d'information, l'organisation de réunions d'information,...

..... visite au minimum entreprises en vue de la conclusion d'une
demande de subvention auprès du Fonds de l'Expérience Professionnelle. (voir annexe a)

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

Traitement des données issues des instruments de mesure

En ce qui concerne les données qui découlent de l'utilisation d'instruments de mesure,⁽⁷⁾ s'engage à rassembler les données et les analyser au sein des secteurs. Ces données sont rapportées au Forem.

Chapitre 6: Plan concret des actions à mener

Définissez un plan concret avec timing pour chacune des étapes de la réalisation des actions menées pour atteindre les objectifs (qui ? fait quoi ? quand ? avec quels moyens humains et matériels ?). Définissez éventuellement des points de mesure.

Accordez une attention particulière à l'effort de formation, aussi bien pour la réussite de vos actions qu'aux formations destinées au public cible.

Explicitez vos phases de communication pour le développement d'un instrument: qu'envisagez-vous de faire avec l'instrument et quand?

⁷ Compléter si cela concerne une demande relative à la sensibilisation.

Chapitre 7: Moyens et matériels nécessaires

Moyens et matériels nécessaires

Chapitre 8: Budget ou estimation des coûts - Schéma de financement**Budget ou estimation des coûts - Schéma de financement**

Chapitre 9: Evaluation

Dans le cadre d'une sensibilisation:

..... s'engage à la fin de l'action / après (⁹)mois à procéder à une évaluation, comprenant un rapport d'activité et des avis concernant la politique à mener en la matière (voir modèle de rapport en annexe b).

Dans le cadre du développement d'un instrument:

..... s'engage à la fin de l'action (date: ____ / ____ / ____) à mener à bien une évaluation, où figurera :

1. si l'instrument développé répond aux exigences ;
2. s'il a été fourni dans le temps imparti et au coût estimé ;
3. un plan de communication.

L'instrument doit également être fourni au Forem.

Chapitre 10: Modalités pratiques du calcul de la subvention.

Les coûts engendrés, après signature et approbation du protocole de collaboration et à l'issue de la campagne, seront démontrés par l'envoi des pièces justificatives (factures, fiches de paie,...), conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

Pour le développement d'un instrument:

La subvention s'élève à 70 % des coûts prouvés, cependant avec respect d'un plafond de 25.000 € par secteur.

Pour la sensibilisation:

La subvention est accordée sur base d'une estimation des coûts et au prorata des objectifs atteints, selon les indicateurs déterminés dans le protocole. Cette subvention ne peut toutefois dépasser le plafond de 100.000 € par secteur.

Le montant de la subvention tient compte du nombre de travailleurs du secteur et du pourcentage des travailleurs âgés au sein de ce secteur.

⁹ Biffer la mention inutile.

Chapitre 11 : Mesures permettant à des travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n°46

Nombre de travailleurs âgés ayant un lien avec le projet :

Schéma pour l'implémentation des mesures (à ajouter en annexe)

Les parties soussignées reconnaissent l'intérêt fondamental de cette coopération et expriment ici leur volonté d'une collaboration à durée indéterminée.

Ce protocole prend cours le _____ et s'achève le _____.

Pour le Forem,

Pour le Fonds ou le Centre de formation paritaire,

Annexe b: Evaluation des actions (à utiliser dans l'intervalle et à l'issue de l'action)

1. Le rapport de travail

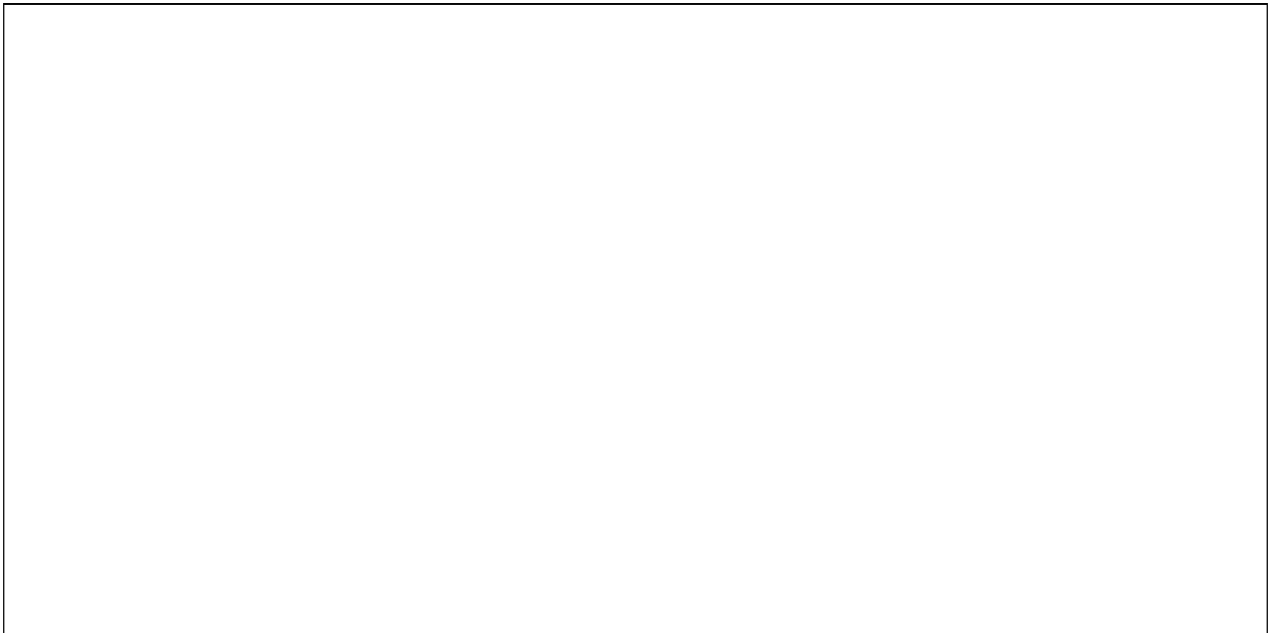
Quel était l'objectif visé des actions? A-t-il été atteint? Pourquoi (pas)?

Nombre visé de travailleurs concernés vs nombre de travailleurs impliqués

**Nombre visé d'organisations impliquées / entreprises vs nombre d'organisations concernées/
entreprises**

Commentez le contenu de l'action, la méthode utilisée et le plan d'étapes suivi

Quelles affaires traiteriez-vous autrement et pourquoi?

2. Quelles mesures préconisez-vous pour l'avenir à l'égard des actions / de la matière ?

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement wallon du 30 juin 2016 modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle et remplaçant ses annexes.

Namur, le 30 juin 2016.

Le Ministre-Président,

P. MAGNETTE

La Ministre de l'Emploi et de la Formation

E. TILLIEUX

VERTALING

WAALSE OVERHEIDSDIENST

[C – 2016/27229]

30 JUNI 2016. — Besluit van de Waalse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds en tot vervanging van de desbetreffende bijlagen

De Waalse Regering,

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, artikel 27, vervangen bij de wet van 27 december 2004 en gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009 en bij het decreet van 28 april 2016, en artikel 31;

Gelet op het decreet van 6 mei 1999 betreffende de « Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi » (Waalse dienst voor beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling), gewijzigd bij het decreet van 17 maart 2016, artikel 3, § 1, 9° ;

Gelet op het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds ;

Gelet op het rapport van 3 december 2015 opgesteld overeenkomstig artikel 3, 2°, van het decreet van 11 april 2014 houdende uitvoering van de resoluties van de Vrouwenconferentie van de Verenigde Naties die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de gewestelijke beleidslijnen ;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 17 juni 2015;

Gelet op de instemming van de Minister van Begroting, gegeven op 23 juli 2015;

Gelet op het advies nr. A.1236 van de « Conseil économique et social de Wallonie » (Sociaal-economische raad van Wallonië), gegeven op 21 september 2015 ;

Gelet op het advies nr. A 15/10 van het Beheerscomité van de « Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi », gegeven op 13 oktober 2015;

Gelet op het advies nr. 1.962 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 27 oktober 2015 ;

Gelet op het advies 58.660/4 van de Raad van State, gegeven op 11 januari 2016, overeenkomstig artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het ervaringsfonds worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) punt 6° wordt vervangen als volgt:

« 6° oudere werknemer : de werknemer bedoeld in artikel 22, eerste lid, 2°, van de wet ; »

ba) punt 8° wordt vervangen als volgt:

8° de Administratie : de « Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi ; » ;

c) er wordt een punt 9° toegevoegd, luidend als volgt:

« 9° Beheerscomité : het Beheerscomité van het « Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi ; » ;

d) er wordt een punt 10° toegevoegd, luidend als volgt:

« 10° materiaalkosten : de kosten voor de aankoop van materiaal zoals voorzien in het project ; » ;

e) er wordt een punt 11° toegevoegd, luidend als volgt:

« 11° vormingskosten : de kosten voor de organisatie van vorming vermeld op de facturen uitgaand van de instellingen die de vorming geven. ».

Art. 2. In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de woorden « binnen de grenzen van de beschikbare financiële middelen zoals vastgesteld in artikel 33 van de wet » vervangen door de woorden « binnen de jaarlijks vastgelegde specifieke begrotingsgrenzen zoals bedoeld in artikel 26, tweede lid, van de wet ».

Art. 3. In artikel 3 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 1° en 2°, worden de woorden « de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk die belast is met de opdrachten bedoeld in artikel 44 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk » telkens vervangen door de woorden « het Beheerscomité » ;

2° er wordt een vierde lid toegevoegd, luidend als volgt:

« Wat betreft de adviesbevoegdheid bedoeld in het tweede lid, kan het Beheerscomité een beroep doen op deskundigen en technici onder de voorwaarden waarin het in zijn huishoudelijk reglement voorziet. ».

Art. 4. Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

« Art. 6. § 1. Het bedrag van de toelage verleend voor het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemer of van een diagnose-instrument, bedoeld in artikel 3, tweede lid, 1° of 2°, is vastgelegd op 12 euro per werknemer en mag niet hoger zijn dan zeventig percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten.

Het bedrag van de toelage verleend voor verbeteringsprojecten bedoeld in artikel 3, tweede lid, 3°, is vastgelegd :

1° voor materiaal van minder dan 250 euro stuk, excl. btw, alsook voor vormingskosten : op vijftig percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten ;

2° voor materiaal van minder dan 250 euro stuk, excl. btw, alsook voor vormingskosten als minstens één instrument dat door de Administratie is goedgekeurd het verbeteringsproject vergezelt of tot stand is gebracht binnen twaalf maanden voorafgaand aan de toelageaanvraag of tijdens de looptijd van het project tot stand gebracht zal worden : op zeventig percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten ;

3° voor materiaal van 250 euro stuk, excl. btw, of meer ; vijftig percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten voor de eerste 249 euro en tien percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten vanaf 250 euro ;

4° voor materiaal van 250 euro stuk, excl. btw, of meer als minstens één instrument dat door de Administratie is goedgekeurd het verbeteringsproject vergezelt of tot stand is gebracht binnen twaalf maanden voorafgaand aan de toelageaanvraag of tijdens de looptijd van het project tot stand gebracht zal worden : zeventig percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten voor de eerste 249 euro en veertien percent van de door de begunstigde gerechtvaardigde kosten vanaf 250 euro.

De financiële tegemoetkoming die resulteert uit de optelling van de sommen bedoeld in dit artikel is niet hoger dan 30.000 euro per project per jaar.

Art. 5. In artikel 10, 2°, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 december 2010, worden de woorden « en/of de wet- en regelgevingen betreffende het tewerkstellingsbeleid zoals bedoeld in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen » ingevoegd tussen de woorden « de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten » en « , gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag ».

Art. 6. Artikel 11, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

« De verzenddatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht. ».

Art. 7. In artikel 15, tweede en derde lid, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden « de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk » worden telkens vervangen door de woorden « het Beheerscomité » ;

2° er wordt een vijfde lid toegevoegd, luidend als volgt:

« Wat betreft de adviesbevoegdheid bedoeld in het derde lid, kan het Beheerscomité een beroep doen op deskundigen en technici onder de voorwaarden waarin het in zijn huishoudelijk reglement voorziet. ».

Art. 8. Artikel 16, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

« De Minister beslist over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden, met ingang op de datum van kennisgeving van het advies van de Administratie bedoeld in artikel 14 of van het advies van het Beheerscomité bedoeld in artikel 15 ».

Art. 9. In artikel 21 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid worden de woorden « de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk » vervangen door de woorden « het Beheerscomité » ;

2° in het derde lid worden de woorden « de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk » vervangen door de woorden « het Beheerscomité » ;

3° er wordt een vijfde lid toegevoegd, luidend als volgt:

« Wat betreft de adviesbevoegdheid bedoeld in het derde lid, kan het Beheerscomité een beroep doen op deskundigen en technici onder de voorwaarden waarin het in zijn huishoudelijk reglement voorziet. ».

Art. 10. Artikel 22, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

« De Minister beslist over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden, met ingang op de datum van kennisgeving van het advies van de Administratie bedoeld in artikel 20 of van het advies van het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 ».

Art. 11. Artikel 24 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

« Art. 24. § 1. De actie of het project kan opgestart worden na officiële ontvangst van de toelageaanvraag.

Het project loopt minimum twaalf maanden na de officiële indiening van de toelageaanvraag en maximum vierentwintig maanden.

§ 2. De toelage wordt betaald na afloop van het project en na overlegging van :

1° de aan de begunstigde gerichte facturen waaruit blijkt dat de voorziene investeringen zijn verricht, zowel qua soort als qua aantal ;

2° de verklaring op erewoord m.b.t. het einde van het project ;

3° een afschrift van de DIMONA-aangifte daterend van de maand waarin het project van de werknemers van 45 jaar en meer die niet meer bij de toelageaanvraag betrokken zijn, eindigt ;

4° het resultaat (de resultaten) als één of meer instrumenten tot stand zijn gebracht.

De facturen die voorafgaan aan de datum van de officiële ontvangst van de toelageaanvraag worden niet als bewijsstukken aanvaard. Een grotere hoeveelheid aankopen t.a.v. hetgeen aanvankelijk in het project was voorzien wordt niet in de boeken opgenomen.

De bewijsstukken worden aan de Administratie gestuurd uiterlijk zes maanden na afloop van het project.

Het bedrag van de toelage wordt opnieuw berekend op basis van de opgelopen uitgaven. Het wordt berekend op basis van de facturen, van het aantal werknemers die daadwerkelijk deelgenomen hebben aan het project en van het al dan niet valideren van het instrument (de instrumenten). Het aldus berekende bedrag van de toelage wordt aan de begunstigde gestort en mag niet hoger zijn dan het voorziene bedrag. ».

Art. 12. In artikel 25 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden « toezichthoudende » en « toezichthoudende opdracht » respectievelijk vervangen door de woorden « controlerend » en « controle-opdracht » ;

2° in het vierde lid worden de woorden « De werkgever of de andere aanvragers betalen de ten onrechte ontvangen toelage terug » vervangen door de woorden « De aanvrager betaalt de ten onrechte ontvangen toelage terug ».

Art. 13. Artikel 26 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 14. In artikel 27 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden « Nationale Arbeidsraad » vervangen door de woorden « Conseil économique et social de Wallonie ».

2° het vierde lid wordt vervangen als volgt :

« Het verslag wordt samen met het advies van de « Conseil économique et social de Wallonie » (Sociaal-economische raad van Wallonië) aan de Regering gericht. ».

Art. 15. Bijlage 1 bij hetzelfde besluit, met het opschrift « Model van aanvraagformulieren » wordt vervangen door bijlage 1 bij dit besluit, met het opschrift « Model van aanvraagformulier voor de werkgevers ».

Art. 16. Bijlage 2 bij hetzelfde besluit, met het opschrift « Model van samenwerkingsprotocol » wordt vervangen door bijlage 2 bij dit besluit, met het opschrift « Model van samenwerkingsprotocol voor de paritaire vormingscentra en -fondsen ».

Art. 17. De bepalingen van dit besluit zijn niet van toepassing op de toelageaanvragen die voor de inwerkingtreding van dit besluit bij de Administratie worden ingediend overeenkomstig artikel 11 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het ervaringsfonds.

Art. 18. De Minister van Tewerkstelling is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 30 juni 2016.

De Minister-President,
P. MAGNETTE

De Minister van Tewerkstelling en Vorming,
E. TILLIEUX

Bijlage 1

Beroepserveringsfonds

Model van aanvraagformulier voor de werknemers

Deze aanvraag moet bij aangetekend schrijven of per e-mail gestuurd worden naar het volgende adres:

FOREM

"Fonds de l'Expérience Professionnelle" (Ervaringsfonds)

Boulevard Tirou, 104

6000 CHARLEROI

fonds.experience@forem.be

1: IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE ONDERNEMING:

Beschrijving van de activiteiten:

Naam/rechtsvorm:

KBO-nummer van de onderneming:

Nr. van de inrichtingseenheid:

Nr. van de inrichtingseenheid:

NACE-code/Activiteit: -

Personeelskader opgenomen in de payroll van de onderneming:

Nummer van Paritair comité of Paritair subcomité:

IBAN-Banknummer: BE..... - - -

Briefwisselingadres (indien verschillend van het adres van de inrichtingseenheid):

2: IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE CONTACTPERSOON:

Naam:

Voornaam:

Functie :

Telefoonnummer:

Faxnummer:

Emailadres :

3 : SOORTEN ACTIES :

Er bestaan 3 soorten acties die gecombineerd kunnen worden. Welk soort acties gaat u ondernemen ?

><0{>Mee<0}tinstrument (VOW,...)

Aantal betrokken werknemers \geq 45 jaar :

><0{>Dia<0}gnose-instrument (Déparis,...)

Aantal betrokken werknemers \geq 45 jaar :

><0{>Con<0}creet verbeteringsproject (aankopen)

Aantal betrokken werknemers \geq 45 jaar :

4: Instrumenten**4. A : Meetinstrument:**

(indien er geen meetinstrument is, gelieve naar punt 4.B te gaan) Diagnose-instrument of in punt 5 : concreet verbeteringsproject)

Naam van het meetinstrument:

Aantal werknemers \geq 45 jaar betrokken bij het meetinstrument:

Aantal werknemers \geq 45 jaar *betrokken bij het meetinstrument en bij het verbeteringsproject:*

Naam en functie van de persoon die het meetinstrument heeft toegepast:

Concreet stappenplan voor het gebruik van het meetinstrument:

Beschrijving van de stap:	Timing :	
	Maand	Jaar
Timing voor het meetinstrument		

4. B : Diagnose-instrument :

(indien er geen diagnose-instrument is, gelieve naar volgende bladzijde, punt 5, te gaan : concreet verbeteringsproject)

Naam van het diagnose-instrument:

Aantal werknemers ≥ 45 jaar die aan de vergaderingen voor het diagnose-instrument hebben deelgenomen:

Aantal werknemers ≥ 45 jaar die aan de vergaderingen voor het diagnose-instrument hebben deelgenomen en die *bij het verbeteringsproject betrokken zijn*:

Naam en functie van de persoon die het diagnose-instrument heeft toegepast:

Concreet stappenplan voor het gebruik van het diagnose-instrument:

Omschrijving van de stap	Timing	
	Maand	Jaar
Timing voor het diagnose-instrument		

5 : Concreet verbeteringsproject:

Het advies wordt op basis van de omschrijving van het project uitgebracht. Het is dus belangrijk dat bedoelde beschrijving zo duidelijk en zo volledig mogelijk is. U kan de beschrijving van het project met foto's illustreren indien blijkt dat zulks relevant is.

Aantal oudere werknemers (45 jaar en meer) betrokken bij het verbeteringsproject:

• Beschrijving van de post, de functie, de dagelijkse taken van de oudere werknemers betrokken bij het concrete verbeteringsproject :

• Beschrijving van de problematieken die de oorzaak zijn van het concrete verbeteringsproject oorzaken, frequenties, gevolgen op de oudere werknemers) :

• Beschrijving van het concrete verbeteringsproject:

(De facturen of de ondertekening van het leasingcontract moeten van na de indiening van de aanvraag om toelage dateren.)

• Verwachte verbeteringen en/of toekomstige verandering van functie van de werknemers betrokken bij dit project :

Indien verschillende werktoestanden betrokken zijn, gelieve de gegevens "Concreet verbeteringsproject" voor iedere toestand in te vullen.

Bijlage 1: Opleidingsplan

Indien meerdere opleidingen of meerdere opleidingsmodules gepland worden, gelieve het formulier "bijlage 1 :opleidingsplan" voor elke opleiding of elke opleidingsmodule in te vullen.

Titel van de opleiding:

Inrichting die de opleiding verstrekt:

Plaats van de opleiding:

Datum van de opleiding:	Gedetailleerde beschrijving van de inhoud van elke opleidingsdag:	Aantal werknemers van 45 jaar en meer betrokken bij het project:

Doelstellingen van de opleiding:

Band tussen het concrete verbeteringsproject en de opleiding;

Naam van de werknemers die aan de opleidingen deelnemen:

	Naam	Voornaam		Naam	Voornaam
1			21		
2			22		
3			23		
4			24		
5			25		

6			26		
7			27		
8			28		
9			29		
10			30		
11			31		
12			32		
13			33		
14			34		
15			35		
16			36		
17			37		
18			38		
19			39		
20			40		

Bijlage 2 : advies van het bevoegde raadgevend orgaan

Referentie van het dossier: FEP/201 /

Na informatie te hebben gekregen over:

- De toepassing van het meetinstrument
- De toepassing van het diagnose-instrument
- De invoering van het concrete project inzake de verbetering van de werkvoorwaarden van de werknemers van
45 jaar en meer

Van de onderneming:

Wordt door het adviesorgaan:

- | | |
|-------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> CE | <input type="checkbox"/> Délégation syndicale |
| <input type="checkbox"/> CPPT | <input type="checkbox"/> Travailleurs de 45 ans et plus concernés par le projet concret d'amélioration |

Een advies uitgebracht tijdens de zitting van:

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Favorable |
| <input type="checkbox"/> Défavorable. Dans ce cas, veuillez motiver cet avis : |

Identificatie (naam en functie binnen het adviesorgaan) en ondertekeningen van de leden:

Ik ondergetekende.....verklaar hierbij als

adviseur interne/externe preventie van..... (naam van de onderneming) een gunstig advies te geven voor:

- Het gebruik van een meetinstrument;
- Het gebruik van een diagnose-instrument;
- De uitvoering van het concrete verbeteringsproject om de volgende redenen:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

NAAM:

Voornaam:

Functie :

Tel :

E-mail :

Datum :
“gelezen en goedgekeurd”):

Handtekening (met de vermelding

Bijlage 4 : lijst van de werknemers van 45 jaar en meer betrokken bij het project

Wij ondergetekenden verklaren betrokken te zijn de inrichting en de uitvoering van het project beschreven in de aanvraag om toelage ingediend bij de onderneming (naam van de onderneming).....					
	Naam	Voornaam	Geboortedatum	Functie (gedetailleerd)	Ondertekening
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Bijlage 5 : Kostenraming

Menselijke en materiële middelen:	Eenheidskosten en hoeveelheid	
INSTRUMENT (Indien de kosten niet aan het beging van het project worden ingediend, mag de tussenkomst betreffende de toepassing van het instrument niet toegekend worden.)	(Aantal werknemers van 45 jaar en meer x€ excl. BTW)	
PROJECT: Aankoop van materiaal en/of opleidingen	(Aantal aankoopeenheden x.....€ excl. BTW)	Indien leasing <input checked="" type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

Bijlage 6 : Verklaring op erewoord

Deze verklaring op erewoord dient te worden ondertekend door de vertegenwoordiger van de onderneming die de toelage aanvraagt.

De onderneming die de toelage aanvraagt:

- aanvaardt dat de administratie alle inlichtingen opzoekt om na te gaan of aan alle voorwaarden vermeld in het KB voldaan wordt;
- is ervan bewust dat ze blootgesteld wordt aan de straf- en burgerrechtelijke gevolgen die voortvloeien uit de niet-naleving van de bepalingen bedoeld in de artikelen 57 tot 62 van het decreet van 15 december 2011 houdende organisatie van de begroting, de boekhouding en de rapportage van de Waalse overheidsbestuurseenheden en/of uit de toepassing van de bepalingen vermeld in de wet van 7 juni 1994 tot wijziging van het koninklijk besluit van 31 mei 1933 betreffende de verklaring te doen in verband met subsidies, vergoedingen en toelagen van elke aard, die geheel of gedeeltelijk ten laste van de Staat zijn indien ze:
 - toelagen aanvaardt of behoudt hoewel ze weet (of behoort te weten) dat ze daarop geen of slechts gedeeltelijk recht heeft;
 - wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen aflegt in haar aanvraag;
 - toelagen gebruikt voor andere doeleinden dan die waarvoor ze werden verkregen.
- verbindt er zich toe elke belangrijke wijziging mee te delen aan de administratie;
- verklaart dat de werknemers voor wie de acties bestemd zijn ofwel individueel ofwel in groep betrokken worden bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;
- verklaart noch in staat van faillissement of van vereffening te verkeren, noch een gerechtelijk akkoord te hebben verkregen, noch het voorwerp te zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;
- verklaart zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald te hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete te hebben opgelopen wegens overtreding van de wetgevingen en regelgevingen betreffende het tewerkstellingsbeleid bedoeld in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen met een minimum van twaalf maanden;
- verklaart dat de acties niet na de indiening van de aanvraag om toelage uitgevoerd zullen worden;
- bevestigt op haar eer dat deze verklaring oprecht en volledig is.

Voor de onderneming,

Naam : Functie :

Handtekening van de vertegenwoordiger van de onderneming (met de vermelding “gelezen en goedgekeurd”):

Datum :

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 30 juni 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds en de bijlagen ervan.

Namen, 30 juni 2016

De Minister-President,

P. MAGNETTE

De Minister van Tewerkstelling en Vorming,

E. TILLIEUX

Bijlage 2

"Fonds de l'Expérience Professionnelle" (Ervaringsfonds)

**MODEL VAN SAMENWERKINGSPROTOCOL VOOR FONDSSEN EN PARITAIRE
VORMINGSCENTRA**

TUSSEN DE FOREM, vertegenwoordigd door..... Minister
van Tewerkstelling

EN.....
.....

het Fonds of het paritaire vormingscentrum voor PC⁽¹⁾

Identiteitsgegevens van de rechtspersoon:

NAAM:

NACE-code:

Nummer paritair (sub)comité:

Bank- of postrekeningnummer:

¹ Nummer paritair (sub)comité:

die de noodzaak onderstrepen tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers in het algemeen en de oudere werknemers in het bijzonder,

En de noodzaak van een effectief leeftijdsbewust personeelsbeleid met het oog op een volwaardige participatie van het volledige arbeidspotentieel in België,

Wordt overeengekomen hetgeen volgt:

Hoofdstuk 1 : omschrijving van het werkdomein

Via dit samenwerkingsprotocol willen de partijen een wezenlijke bijdrage leveren om de deelname aan het arbeidsproces van de oudere werknemers in België en in het paritair comité nr.....⁽²⁾ te verhogen via de bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid.

Hoofdstuk 2: In overleg en samenwerking naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid

..... En de Forem engageren zich tot het stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen van het werkdomein.

..... En de Forem zullen o.m. samenwerken om het behoud van de tewerkstelling van de oudere werknemers in het werkdomein structureel te bevorderen.

De Forem zal hiervoor het Ervaringsfonds inschakelen.zal hiervoor zijn (sectorale) middelen inzetten, ervaring en knowhow inbrengen teneinde het Ervaringsfonds doeltreffend ten dienste van het werkdomein te stellen.

..... verbindt er zich toe het hiernavolgend plan voor het werkdomein op te maken en uit te voeren.

..... onderschrijft het principe om, in het kader van hun voorbeeldfunctie, ook in hun eigen organisatie een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.

² Invullen.

Hoofdstuk 3: Starten met het werkdomein in kaart te brengen

In een eerste fase, dient het werkdomein in kaart gebracht te worden via een reeks indicatoren. Deze vormen een boordtabel van de actie/campagne. Ze dient om de impact van de actie/campagne op de oudere werknemers binnen het werkdomein weer te geven.

De boordtabel zal de uitbouw van een leeftijdsbewust personeelsbeleid ondersteunen, sturen en begeleiden. Daartoe dienen de indicatoren regelmatig gemeten te worden.

Door de opmaak van een boordtabel zal men bij de invoering van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid ook rekening kunnen houden met de specifieke karakteristieken van het werkdomein.

Boordtabel voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid – aan te leveren indicatoren:

- Een kwantitatief overzicht van de leeftijdspiramide binnen het werkdomein;
- Een vergelijking met de nationale leeftijdspiramide;
- Een (voorlopige) interpretatie van de verschillen;
- Een overzicht van de knelpuntberoepen in het werkdomein;
- Een overzicht van de cijfers over de opleidingsinvestering per leeftijd in het werkdomein;
- Een lijst van aandachtspunten rond de tewerkstelling van oudere werknemers;
- Indien beschikbaar, de motieven van "uit het arbeidscircuit te stappen" voor de 45-plusser.

..... verbindt er zich toe bovenstaand overzicht bij het begin en op het einde van de actie/jaarlijks/ zesmaandelijks op te stellen⁽³⁾.

Betreft dit protocol een toelageaanvraag voor maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een

³ Schrappen wat niet past.

systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, ga dan onmiddellijk naar hoofdstuk 11.

Hoofdstuk 4 : Mogelijke samenwerkingsverbanden

..... engageert zich om bijkomende inspanningen te leveren om werkgevers te stimuleren acties te ondernemen die leiden tot een langere tewerkstelling van oudere werknemers. Hiertoe kan.....ofwel een meetinstrument ontwikkelen of aanpassen, ofwel een sensibilisatiecampagne voeren.

Vooraleer over te gaan tot de stap van daadwerkelijk sensibiliseren , dient de vraag gesteld of de bestaande instrumenten volstaan of, dan wel of er sectoreigen of specifieke instrumenten ontwikkeld zullen moeten worden om bedrijven tot een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid aan te zetten. Bedoelde *instrumenten* kunnen enerzijds slaan op de meetinstrumenten uit het eerder vermeld K.B., nl. ofwel bedoeld om de graad van de werkbaarheid van de oudere werknemer aan te tonen ofwel een complementair diagnose-instrument, dat toelaat de te verbeteren factoren uit de werkomgeving te detecteren en anderzijds kunnen het ook hulpmiddelen zijn die in de concrete verbeteringsprojecten gebruikt worden door de bedrijven.

Daartoe wordt de nadruk gelegd op het belang van samenwerking met andere actoren die op hetzelfde terrein actief zijn. Er kan bijvoorbeeld ingespeeld worden op Europees Sociaal Fonds (ESF)-projecten. De resultaten uit de ESF-projecten m.b.t. het thema van de oudere werknemers, zoals b.v. de (experimentele) ergonomische ESF-producten en ESF-instrumenten, ontwikkeld ter bevordering en verbetering van de arbeidsomstandigheden van de oudere werknemer, kunnen ter beschikking gesteld worden aan de bedrijven door de sector. Waar mogelijk, zal ook gebruik gemaakt worden van de welzijnsinstrumenten en –organisaties.

Inventaris van de gekende instrumenten (invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft)

INSTRUMENT	ORGANISATIE

Inventaris van de te gebruiken instrumenten in de campagne

(bestaande toelagen, ...)⁴

⁴ Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor een sensibilisatiecampagne betreft.

Te ontwikkelen instrument ⁽⁵⁾

Waarom moet bedoeld instrument ontworpen worden ? (Concreet doel van het gebruik van het instrument)⁽⁶⁾

⁵ Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft.

Technische specificiteiten van het te ontwikkelen instrument⁽⁶⁾:

Voorgestelde samenwerkingsverbanden:

(Met wie voorziet U het instrument te ontwikkelen/Uw sensibilisatiecampagne op te zetten en waarom ?)

Indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft: Ga verder naar hoofdstuk 5A

Indien dit protocol een toelageaanvraag voor een sensibilisatiecampagne betreft: Ga verder naar hoofdstuk 5B

Hoofdstuk 5 A – Ontwikkeling van specifiek (sector eigen) instrument ter ondersteuning van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid- Aard en beschrijving van de acties

Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en –maatregelen zal gebeuren door het ontwikkelen/aanpassen/maken/organiseren _____⁽⁶⁾ van

- _____
 - _____
 - andere (specificeer)
- _____

Concrete doelstelling van het te ontwikkelen instrument

⁶ Schrapen wat niet past.

Gedurende de ontwikkelperiode, met startdatum: ____ / ____ / ____ en

Einddatum: ____ / ____ / ____, zal instaan voor

de ontwikkeling van

Planning:

Datum	Actie

Dit instrument zal beschikbaar zijn op ____ / ____ / ____ t.a.v. ____ (aantal) bedrijven, t.t.z. ____ oudere werknemers (aantal).

Het communicatieplan dat de verspreiding van het instrument in de bedrijven voorziet:

Hoofdstuk 5 B- Sensibilisatie "Naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid" – Aard en beschrijving van de acties

Concrete doelstellingen van de sensibilisatiecampagne (indicatoren)

- De sector voorziet _____ sensibilisatieacties, waarvan _____ eenmalig en _____ permanent.

Daarbij zullen _____ deelnemers uit _____ bedrijven worden bereikt.

- Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en –maatregelen zal gebeuren door :
 - het uitgeven en verspreiden van folders ;
 - het doorgeven van adressen van bedrijven met goede praktijken ;
 - het bekendmaken van infomateriaal inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij bedrijven ;
 - het stimuleren van Ervaringsfondsprojecten bij werkgevers, waarvan:

1. _____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een meetinstrument dat de graad van de werkbaarheid van de oudere werknemer bedoeld aan te tonen;
 2. _____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een diagnose-instrument, complementair aan 1., dat toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en dat het formuleren van verbeteringsvoorstellen in de zin van 3. tot doel heeft; ;
 3. _____ (schatting van het aantal) betrekking hebben op concrete verbeteringsprojecten die de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers tot doel hebben, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers binnen dezelfde onderneming verhogen of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector; of de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren; of de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen;
 4. Door acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen, voorrang op andere hebben, streeft.....er naar, om _____ (schatting van het aantal) "all in pakketten" te generen.
- het organiseren van een _____ ;
 - het constant benaderen van bedrijven door _____ ;
 - een (sectoraal) steunpunt ;
 - een (sectoraal) meldpunt ;
 - andere (specificeer)...

Planning:

Datum	Actie	Gepland bereik (aantal bedrijven)	Gepland bereik (aantal deelnemers)

Toegepaste methode (wijze waarop):

..... zal mogelijkheden tot ervaringsuitwisseling tussen de ondernemingen met een Ervaringsfondstoelageaanvraag organiseren

..... zal inhoudelijke ondersteuning bieden door o.a. opleidingen en trainingen, ter beschikking stellen van infomateriaal, infomomenten te beleggen,...

..... zal minimaal.....ondernemingen bezoeken met het oog op het afsluiten van een Ervaringsfondstoelageaanvraag. (zie bijlage a)

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

Verwerken van data uit de meetinstrumenten

Voor wat betreft de data die voortvloeien uit het gebruik van de meetinstrumenten, ⁽⁷⁾ engageertzich er toe de data te verzamelen en te ontleden binnen de sectoren. Deze worden elektronisch gerapporteerd aan de Forem.

Hoofdstuk 6 : Concreet stappenplan

Definieer een concreet plan met timing voor elk stap van de uitvoering van de acties om de objectieven te bereiken (wie? Doet wat ? wanneer? Met welke menselijke middelen en materialen ?). Definieer eventueel tussentijdse meetpunten.

Besteed expliciet aandacht aan de opleidingsinspanning, zowel voor het welslagen van Uw actie als de opleidingen t.o.v. het doelpubliek.

Expliciteer uw communicatiefasen bij de ontwikkeling van een instrument: Wanneer voorziet u wat de gaan doen met het instrument ?

⁷ Invullen inden het een aanvraag betreft rond sensibilisatie.

Hoofdstuk 7: benodigde hulpmiddelen en materiaal

Benodigde hulpmiddelen en materiaal

Hoofdstuk 8 : Begroting of raming van de uitgaven - Financieringschema**Begroting of raming van de uitgaven - Financieringschema**

Hoofdstuk 9 : Evaluatie

In het kader van een sensibilisatie:

..... Engageert er zich toe op het einde van de actie namaand (⁹) een evaluatie te maken, bestaande uit een werkingsverslag en adviezen betreffende het te voeren beleid (zie model van het rapport in bijlage b).

In het kader van het ontwikkelen van het instrument:

..... Engageert er zich toe op het einde van de actie (datum: ____/ ____/ ____)
een evaluatie te maken, waarin :

1. gesteld wordt of het ontwikkelde instrument aan de eisen voldoet;
2. staat of het binnen de vooropgestelde tijd en kostenraming werd afgeleverd;
3. een communicatieplan voorkomt.

Het instrument wordt ook aan de Forem afgeleverd.

Hoofdstuk 10 : Praktische modaliteiten van de berekening van de toelage

De gemaakte kosten worden na ondertekening en goedkeuring van samenwerkingsprotocol en na afloop van d campagne bewezen door toezenden van bewijsstukken(facturen, loonfiches,.....) overeenkomstig artikel 23 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006.

Voor de ontwikkeling van het instrument:

De toelage bedraagt 70 % van de bewezen kosten, evenwel met een plafond van 25.000€ per sector.

Voor de sensibilisatie:

De toelage wordt toegekend op basis van de kostenraming en pro rata van de behaalde doelstellingen volgens de indicatoren bepaald in het protocol. Deze toelage mag evenwel het plafond van 100.000€ per sector niet overschrijden.

Het bedrag van de toelage houdt rekening met het aantal werknemers in de sector en met het percentage oudere werknemers in deze sector.

Hoofdstuk 11 : maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46

Aantal oudere werknemers waarop het project betrekking heeft:

Schema voor uitvoering van de maatregelen (in bijlage toe te voegen)

De ondergetekende partijen erkennen het fundamentele belang van deze samenwerking en geven hierbij uitdrukking aan hun wil tot samenwerking voor onbepaalde duur.

Dit protocol treedt in werking vanaf _____ en loopt tot _____.

Voor de FOREm,

Voor het Fonds of het paritaire Vormingscentrum,

Bijlage b: Evaluatie van de acties (tussentijds te gebruiken en na afloop van de actie)

1. Het werkingsverslag

Wat was de beoogde doelstelling van de acties ? Werd die bereikt ? Waarom (niet) ?

Beoogd aantal betrokken werknemers vs aantal betrokken werknemers

Beoogd aantal betrokken organisaties/bedrijven vs aantal betrokken organisaties/bedrijven

Becommentarieer de inhoud van de actie, de gebruikte methodiek, het gevolgde stappenplan.

Welke zaken zou u anders doen en waarom ?

2. Welke maatregelen omtrent de acties/de materie zou U naar voren schuiven naar de toekomst toe ?



Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Waalse Regering van 30 juni 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het ervaringsfonds en de bijlagen ervan.

Namen, 30 juni 2016

De Minister-President,

P. MAGNETTE

De Minister van Tewerkstelling en Vorming,

E. TILLIEUX