

RAPPORT N° 62

CONVENTION DE PREMIER EMPLOI - EVALUATION

5 mars 2004

RAPPORT N° 62

Objet : Convention de premier emploi - évaluation

En vertu de l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, les interlocuteurs sociaux interprofessionnels doivent établir chaque année une évaluation de l'ensemble du chapitre relatif aux conventions de premier emploi.

Cette évaluation doit porter notamment sur le respect du quota d'embauche prévu à l'article 39 de ladite loi et sur la répartition des nouveaux travailleurs entre hommes et femmes.

L'examen de ce point a été confié à une commission mixte CNT-CCE.

Sur rapport de cette commission, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Economie ont adopté, le 5 mars 2004, le rapport d'évaluation suivant.

X X X

Table des matières

I	INTRODUCTION.....	4
II	POSITION DES CONSEILS	5
II.1	OBJECTIFS	5
II.1.1	<i>Priorité aux jeunes faiblement qualifiés qui quittent l'école par le biais d'un système en cascade.....</i>	<i>5</i>
II.1.2	<i>Appréciation de l'obligation collective : recrutement du 4ème % au titre des conventions de premier emploi.....</i>	<i>6</i>
II.2	ANALYSE SUR LA BASE DES DONNEES DISPONIBLES CONCERNANT LES PREMIERS EMPLOIS	8
II.2.1	<i>Banque de données SPF ETCS.....</i>	<i>9</i>
II.2.2	<i>Données ONSS.....</i>	<i>14</i>
II.3	REMARQUES FINALES.....	15
II.3.1	<i>Evaluation des quatre pour cent.....</i>	<i>15</i>
II.3.2	<i>Evaluation du montant consacré à la formation (10%).....</i>	<i>16</i>
II.3.3	<i>Répartition des CPE selon le sexe.....</i>	<i>17</i>
II.3.4	<i>Autres éléments.....</i>	<i>17</i>
III	SOURCES	18
IV	ANNEXE : DISPENSES SUR LA BASE DES ARTICLES 40, 41, 42	19

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET DU CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE

I Introduction

En vertu de l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, les interlocuteurs sociaux interprofessionnels doivent établir chaque année une évaluation de l'ensemble du chapitre relatif aux conventions de premier emploi, qui ont été introduites le 1er avril 2000 en remplacement des stages des jeunes. Cette évaluation s'est cependant longtemps fait attendre en raison de la disponibilité restreinte des données (statistiques) permettant de réaliser un tel examen de façon objective. Sur la base des données et analyses disponibles, un certain nombre d'appréciations globales peuvent néanmoins déjà être formulées.

La première partie rappelle les objectifs des conventions de premier emploi, objectifs qui serviront de fil conducteur tout au long de la présente évaluation. L'objectif global de 4 % dans le secteur privé, que le CCE et le CNT doivent évaluer annuellement, est chiffré concrètement. Ensuite, l'on se penche sur les données disponibles, grâce auxquelles il est possible d'effectuer une évaluation limitée. Pour une réelle évaluation des objectifs des conventions de premier emploi, l'on a compté sur les résultats des analyses économétriques qu'il a été demandé à une équipe de scientifiques de l'Université de Liège, de la Vrije Universiteit Brussel et du CIRIEC de préparer. Dans le "rapport définitif", récemment publié, les résultats de ces analyses économétriques ne sont toutefois pas encore disponibles¹ (CIRIEC-ULg-VUB, 2003). Ce n'est qu'au moment où la situation des jeunes dont la convention de premier emploi s'est terminée peut être mieux cernée qu'il est possible de se prononcer sur l'insertion durable de ceux-ci sur le marché du travail. La question est de savoir quelle attention recevra encore cette partie économétrique.

Les Conseils ne peuvent, par manque d'information, déterminer si les employeurs ont effectivement alloué le montant visé à l'article 33 § 2 à la formation de nouveaux travailleurs. Cette information est seulement transmise au conseil d'entreprise, aux délégués syndicaux... Il est uniquement signalé au service public fédéral qu'il est fait usage de cette possibilité.

Le présent rapport ne tient pas compte de la loi-programme qui a été développée à la suite de la Conférence pour l'emploi et qui a à nouveau fortement modifié et simplifié les conventions de premier emploi.

¹ Les analyses économétriques seraient néanmoins encore effectuées à un stade ultérieur. Dès que le SPF ETCS disposera des résultats, les Conseils en seront informés.

II POSITION DES CONSEILS

II.1 Objectifs

II.1.1 Priorité aux jeunes faiblement qualifiés qui quittent l'école par le biais d'un système en cascade

Les conventions de premier emploi, qui remplacent l'ancien système des stagiaires ONEm (A.R. n° 230 de 1983), doivent être considérées comme étant la réponse du gouvernement belge aux deux premières lignes directrices pour l'emploi, qui ont été formulées dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi lancée au Sommet de Luxembourg en 1997. Ces lignes directrices recommandent aux États membres d'offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage, sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle.

L'exposé des motifs précise explicitement que tout jeune doit avoir accès au marché du travail dans les 6 mois de sa sortie de l'école. Une attention particulière devait être réservée aux personnes peu qualifiées (jeunes qui quittent l'école en ayant une qualification trop faible) et se présenter sous la forme d'une intervention au niveau du coût salarial (projet de loi en vue de la promotion de l'emploi, pp. 8-9).

Contrairement au système des stagiaires ONEm qui était accessible à tous les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans, cette loi a mis en place un système en cascade au niveau de la détermination du groupe-cible visé. Trois catégories successives de jeunes peuvent bénéficier de la mesure :

- 1** **Catégorie A (groupe-cible prioritaire) :**
 - a tous les jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire ;
 - b qui sont âgés de moins de 25 ans ;
 - c et qui ont cessé de suivre des cours de l'enseignement de plein exercice ou de l'enseignement à horaire réduit ou ont cessé de bénéficier d'un parcours d'insertion depuis moins de six mois ;
- 2** **Catégorie B :**

En cas de pénurie dans la catégorie A, le groupe-cible est élargi à tous les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.
- 3** **Catégorie C:**

En cas de pénurie dans la catégorie B, le groupe-cible est élargi à tous les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans (article 23 § 1er de la loi).

La pénurie est constatée par les comités subrégionaux de l'emploi (CSE), ce qui permet de réagir vis-à-vis de la situation locale du marché du travail. Néanmoins, il convient de nuancer cette affirmation, étant donné que c'est le CSE du domicile (inscription) du jeune (demandeur d'emploi) qui est pris en compte et non pas le CSE du lieu d'établissement de l'entreprise. Il en résulte que, par exemple, un jeune demandeur d'emploi de 29 ans de Courtrai (CSE où toutes les catégories du groupe-cible sont autorisées) pouvait occuper un emploi Rosetta dans une entreprise de Mouscron (CSE où seul le groupe-cible A est autorisé) alors qu'un jeune de 29 ans de Mouscron ne pouvait prétendre à un emploi Rosetta à Mouscron, pas plus d'ailleurs qu'à Courtrai, ce qui n'est pas vraiment logique vu le marché du travail local.

II.1.2 Appréciation de l'obligation collective : recrutement du 4ème % au titre des conventions de premier emploi

L'article 48 de la loi demande que les deux Conseils examinent chaque année si l'ensemble des employeurs du secteur privé a atteint l'objectif commun (4ème %). Pour vérifier si cet objectif a été respecté, il convient cependant de calculer d'abord la taille exacte de la population cible.

Méthode de calcul de la population cible

L'article 39 § 2 stipule que chaque employeur du secteur privé qui occupe au moins cinquante travailleurs doit engager des nouveaux travailleurs à raison de 3 % de l'effectif de son personnel, exprimé en équivalents temps plein (ETP), au deuxième trimestre de l'année précédente.

Cette obligation individuelle ne s'applique pas :

- au secteur public (en ce compris le secteur non marchand y assimilé), pour lequel il y a une obligation de 1,5 % ;
- le secteur de l'enseignement, dispensé en vertu de l'article 40 de la loi.

Les employeurs en difficultés, les employeurs qui s'engagent à créer des emplois supplémentaires ou les secteurs qui consentent un effort raisonnable pour l'emploi peuvent obtenir auprès du ministre de l'Emploi et du Travail une dispense totale ou partielle respectivement sur la base des articles 40, 41 et 42 de la loi. L'annexe fournit davantage de détails sur les dispenses en cours. Les employeurs en difficultés du secteur privé (366) ont, selon les chiffres du SPF ETCS, une dispense à concurrence de 3.400 ETP. Les employeurs qui ont conclu une convention d'emploi et qui sont dispensés en vertu de l'article 41 ont créé 847 emplois supplémentaires pour les jeunes, alors qu'ils ne devaient en créer que 694 afin de satisfaire à leur obligation légale. Enfin, certains secteurs complets (définis sur la base de la commission paritaire) sont dispensés de l'obligation, ce qui n'empêche nullement que des premiers emplois soient également créés dans ces commissions paritaires. Sur la base des chiffres de l'ONSS du nombre de travailleurs (ETP) occupés dans les entreprises comptant plus de 50 postes de travail, l'on peut partir du principe qu'un peu plus de 2.000 premiers emplois ne doivent pas être créés.

Outre l'obligation individuelle de 3 %, tous les employeurs du secteur privé doivent ensemble, indépendamment du nombre de travailleurs qu'ils occupent, recruter un pour cent supplémentaire, soit au total 4 %. Cela signifie que les petites entreprises (comptant jusqu'à 50 travailleurs), qui ne sont pas soumises à l'obligation individuelle de 3 %, peuvent contribuer à la réalisation de l'objectif global des 4 %.

Détermination de la taille de la population cible

Le nombre de premiers emplois d'une année déterminée, exprimé en équivalents temps plein, doit être au moins égal à 4 % du volume du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, exprimé en équivalents temps plein, des entreprises (c'est l'entité juridique qui est, selon la loi, l'employeur et non pas l'unité locale ou l'unité technique d'exploitation) qui occupent plus de 50 personnes au 30 juin de l'année précédente (article 39 § 3 de la loi et article 8 de l'A.R. du 30 mars 2000 tel que remplacé par l'A.R. du 23 mars 2001). Pour calculer ce que représentent ces 4 %, l'on détermine d'abord les effectifs du personnel et les entreprises qui doivent être pris en considération.

L'obligation individuelle de 3 % s'applique à tous les employeurs qui occupent plus de 50 travailleurs (postes de travail) le dernier jour du deuxième trimestre de l'année précédente, pour lesquels des cotisations patronales de sécurité sociale sont versées dans un ou plusieurs secteurs (article 1er, 4° de l'A.R. du 30 mars 2000 tel que modifié par l'A.R. du 23 mars 2001). Cette statistique peut être facilement déduite, s'agissant du secteur privé, des statistiques de l'ONSS (brochure beige).

Il convient de remarquer que, pour le calcul de l'effectif du personnel des entreprises de travail intérimaire, les intérimaires mis à la disposition d'utilisateurs ne sont pas inclus dans l'obligation des 3 %. Ces intérimaires ne sont pas non plus pris en compte pour la définition de l'obligation individuelle des entreprises qui ont recours à ce type de travail. Toutefois, en ce qui concerne la réalisation du 4ème %, les intérimaires doivent être comptabilisés dans l'entreprise utilisatrice (article 1er, 4° de l'A.R. du 30 mars 2000 tel que modifié par l'A.R. du 23 mars 2001). Il convient d'en tenir compte dans les analyses par branche d'activité.

Il est encore un certain nombre de catégories spéciales qui ne sont pas prises en compte lors du calcul du total du personnel :

- les travailleurs ayant une convention de premier emploi (article 39, § 4 de la loi) ;
- les stagiaires, les jeunes et les personnes y assimilées (article 54, § 1er, troisième alinéa) qui sont occupés conformément à l'A.R. n° 230.

Au niveau des entreprises qui déposent une déclaration à l'ONSS², 1.825.013 personnes, nombre exprimé en équivalents temps plein, travaillaient au 30 juin 2002 dans des entreprises de 50 travailleurs et plus. Toutes ces entreprises ne sont pas soumises à l'obligation des 3 %.

L'on comptait 200.116 personnes travaillant dans la branche "L : Administration publique", qui est soumise à l'obligation de 1,5 %, et 287.258 personnes dans la branche "M : Education"³. Ces deux branches font partie, dans ce cadre, du secteur public.

Toutes les autres branches constituent ensemble le secteur privé. Il convient de souligner que le secteur public est défini différemment dans les publications de l'ONSS et que, à l'inverse du présent rapport, l'ONSS considère que les entreprises publiques autonomes font partie du secteur public.

Étant donné qu'il est impossible d'obtenir les chiffres de l'emploi dans le secteur non marchand sur la base de la définition de la loi (combinaison de la commission paritaire et de la forme juridique de l'entreprise), une approximation⁴ de la taille du secteur non marchand par branche est établie sur la base des données ONSS relatives au Maribel social. Il en ressort qu'environ 171.126 personnes travaillent dans des entreprises du secteur non marchand comptant plus de 50 travailleurs, auxquelles s'applique uniquement une obligation de 1,5 %.

Sur la base des hypothèses susvisées du secrétariat, des chiffres de l'emploi (ETP) de l'ONSS et en tenant compte des dispenses, il est possible de chiffrer le nombre de premiers emplois à créer à environ 39.000 équivalents temps plein, soit quelque 43.000 premiers emplois pour 2003, si l'on veut satisfaire au 4ème % demandé.

² L'ONSSAPL (l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales) n'est pas pris en compte étant donné qu'il s'agit en grande majorité d'emplois relevant du secteur public.

³ Secteur dispensé des conventions de premier emploi.

⁴ Le SPF ETCS indique que les mutualités et certaines a.s.b.l. du secteur socioculturel font également partie du secteur non marchand mais n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social.

Tableau 1 : Base du calcul de l'objectif des 4 %, travailleurs (en ETP) dans les entreprises assujetties à l'ONSS

	au 30 juin 2000			au 30 juin 2001			au 30 juin 2002		
	< 50	50+	total	< 50	50+	total	< 50	50+	total
1. économie globale	846.862	1.788.750	2.635.612	849.215	1.832.686	2.681.902	839313	1825013	2664326
<i>L : Administration publique</i>	3.599	196.786	200.386	3.562	199.922	203.483	3414	200116	203530
<i>M : Education</i>	14.498	276.489	290.987	14.263	282.326	296.589	14441	287258	301698
2. secteur privé	828.765	1.315.474	2.144.239	831.390	1.350.439	2.181.830	821459	1337640	2159098
<i>reste du secteur non marchand</i>	68.598	158.967	227.565	2.448	177.899	180.347	69790	171126	240916
3. secteur privé, hors non marchand	760.167	1.156.507	1.916.674	828.942	1.172.540	2.001.482	751668	1166514	1918182
CPE déjà actives (en ETP), source fichiers ONSS	30	729	760	2.355	18.906	21.261	2076	17811	19888
4. secteur privé, hors non marchand et CPE actives	760.136	1.155.778	1.915.914	826.588	1.153.634	1.980.222	749592	1148703	1898295
Objectif des 4%, secteur privé, en ETP	2001 :	46.231		2002 :	46.145		2003 :	45.948	
Objectif des 4%, secteur privé, en personnes	2001 :	52.655		2002 :	51.330		2003 :	51.110	
Dispenses :									
5. dispenses individuelles art. 40		3.491			3.491			4.656	
6. dispenses sectorielles art. 42		2.057			2.057			2.057	
7. dispenses art. 41		847			847			530	
Objectif des 4% en ETP	2001 :	39.836		2002 :	39.750		2003 :	38.706	
Objectif des 4% en personnes	2001 :	45.371		2002 :	44.216		2003 :	43.054	

Note : Le secteur non marchand a été défini sur la base de la législation relative au Maribel social⁵ (ONSS)
Source : ONSS, L'emploi salarié (brochure beige) ; SPF ETCS ; calculs propres du secrétariat

II.2 Analyse sur la base des données disponibles concernant les premiers emplois

Les Conseils disposent de deux sortes de fichiers de données administratives. Premièrement, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) enregistre en continu les données concernant les premiers emplois (contrats en cours et terminés). Les Conseils reçoivent de façon irrégulière deux types de fichiers sur l'état de la situation.

Les statistiques relatives au nombre de premiers emplois sur une base mensuelle sont fournies selon une ventilation par sexe et par région.

En outre, les Conseils disposent d'une version du fichier complet des premiers emplois, reflétant la situation au 12 mars 2003, près de trois ans après l'introduction de la mesure. Il apparaît qu'à ce moment, un peu plus de 26.000 jeunes travaillaient sur la base d'une convention de premier emploi, un peu moins de 24.000 d'entre eux étant occupés dans le secteur privé (à l'exclusion du secteur non marchand). Le SPF ETCS avait cependant accumulé un retard au niveau de l'encodage des contrats dans le fichier. Ce retard se chiffrait à environ 7.500 contrats, le nombre de premiers emplois s'établissant ainsi en fait aux alentours de 33.500 ou 31.000 dans le secteur privé⁶. Il convient de noter qu'à partir du 1er janvier 2004, aucune donnée ne doit plus être transmise au SPF ETCS.

⁵ Il faut toutefois indiquer qu'un certain nombre d'entreprises et d'organisations, par ex. les mutualités, font effectivement partie du secteur non marchand (selon la définition de la loi sur les premiers emplois) mais pas du champ d'application du Maribel social. L'effectif total des travailleurs dans le secteur non marchand selon la définition de la loi ne peut être déduit d'aucune source statistique directement et sans problèmes, étant donné qu'il faut combiner tant le numéro de la commission paritaire que la forme juridique de l'entreprise.

⁶ Exprimé en équivalents temps plein, il s'agit de 27.960 :

- 27.061 pour le type I (contrat de travail normal) ;
- 899 pour les types II (contrat de travail combiné avec une formation) et III (contrat d'apprentissage), qui sont considérés comme 899 équivalents temps plein.

Deuxièmement, les premiers emplois doivent également être renseignés dans la déclaration trimestrielle des entreprises à l'ONSS. L'ONSS contrôle d'abord si une entreprise satisfait à l'exigence des 3 % avant d'octroyer à l'entreprise les réductions de cotisations pour travailleurs faiblement qualifiés. Le contrôle s'effectue sur la base des données demandées auprès du SPF ETCS. Il ressort du fichier ONSS le plus récent qu'environ 21.000 premiers emplois sont connus à l'ONSS.

Il est dès lors probable que les fichiers ONSS sous-estiment fortement le nombre de premiers emplois. Par ailleurs, il convient de remarquer que, pour les premiers emplois qui sont effectivement déclarés à l'ONSS, la date de fin de contrat est très probablement bien indiquée sur les documents ONSS, alors que, malgré l'obligation faite aux jeunes de déclarer au SPF ETCS la cessation prématurée d'un premier emploi, cette déclaration est excessivement rare en pratique.

L'on peut donc considérer que le nombre de premiers emplois est surestimé dans la banque de données du SPF ETCS tandis qu'il est sous-estimé dans le fichier ONSS.

L'on se base sur ces deux fichiers incomplets pour formuler, malgré tout, un certain nombre de considérations. En ce qui concerne certaines caractéristiques structurelles de la population globale des salariés, le secrétariat a également dû faire appel aux fichiers de données de l'ONSS.

II.2.1 Banque de données SPF ETCS

Les données que les secrétariats ont reçues de la part du SPF ETCS sont, ainsi qu'il a déjà été précisé, de deux sortes. Il y a d'une part les flux mensuels d'entrée et de sortie dans les emplois Rosetta, en d'autres termes le nombre de nouveaux contrats qui ont été conclus dans le courant du mois et le nombre de contrats qui se sont achevés (dans la mesure où mention en est faite ; si tel n'est pas le cas, le premier emploi est automatiquement supprimé après 12 mois). Il s'agit là des chiffres globaux qui ne sont ventilés que par sexe, catégorie d'âge (-25, 25+) et région du travailleur. Il n'est pas possible d'avoir une ventilation entre le secteur privé et le secteur public. On ne peut pas non plus isoler le secteur non marchand dans le secteur privé. Ces tableaux ne sont reproduits qu'à titre d'aperçu global de l'évolution mensuelle.

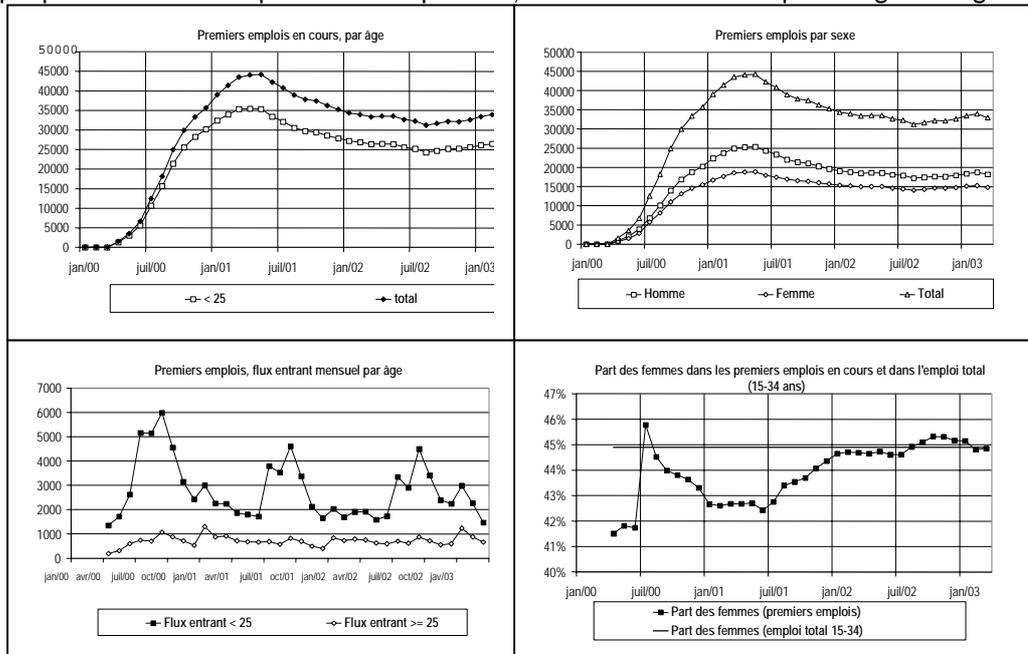
Par ailleurs, on dispose du nombre de contrats Rosetta (en cours) en date du 12 mars 2003, en tenant compte du fait que 7.500 contrats ne sont pas repris dans le fichier. Ce fichier autorise un grand nombre de variables de ventilation, sur la base desquelles des tableaux croisés intéressants peuvent être élaborés.

Données mensuelles avril 2000 - juin 2003

Il faut constater essentiellement le caractère très saisonnier des engagements. Les temps forts de l'engagement de jeunes de moins de 25 ans (catégories A et B) coïncident clairement avec la période juillet-octobre, c'est-à-dire avec la fin des études scolaires. L'engagement de jeunes de 25 ans et plus (catégorie C) se répartit de façon plus uniforme sur l'année, avec une légère hausse en janvier. Il est également clair que les engagements durant les mois forts en 2001 et 2002 étaient moins nombreux qu'en 2000, au moment du lancement de la mesure, ce qui se manifeste dans le graphique reproduisant le nombre total de premiers emplois en cours, qui est en baisse continue depuis mai 2001.

Le flux sortant au niveau des premiers emplois est en effet supérieur au flux entrant à partir de mai 2001. La courbe du flux sortant suit la courbe du flux entrant avec un retard d'environ 12 mois. Le ralentissement de la conjoncture amène les entreprises qui sont confrontées à une réduction de la demande à reporter les nouveaux engagements. Les garçons sont majoritaires dans le cadre des premiers emplois, tout comme dans l'emploi total. Néanmoins, depuis le milieu de l'an passé, la part des filles dans les premiers emplois a dépassé leur part dans l'emploi total (15-34 ans) (voir graphique).

Graphique 1 : Premiers emplois en cours par sexe, flux entrant et sortant par catégorie d'âge



Source : SPF ETCS

Banque de données de la situation au 12 mars 2003

Cette section contient une brève analyse des caractéristiques des jeunes qui occupent, dans le secteur privé⁷, à l'exclusion du secteur non marchand⁸, un premier emploi à la date du 12 mars 2003. Contrairement à l'étude de l'Université de Liège, cet examen ne porte donc pas sur tous les premiers emplois qui ont été conclus depuis le début, mais bien sur les premiers emplois actifs au 12 mars 2003.

Les personnes qui sont engagées sur la base d'une convention de premier emploi peuvent être décrites, trois ans après l'introduction de la mesure, de la façon suivante.

⁷ Tout comme dans la première partie, l'on définit le secteur privé dans les différentes statistiques en déduisant de l'économie globale les branches "L : Administration publique" et "M : Education". Cette définition correspond presque exactement au secteur privé dans les comptes nationaux. Il convient de tenir compte du fait que, par comparaison aux statistiques publiées par l'ONSS, les entreprises publiques autonomes telles que la Poste, Belgacom, la SNCB et l'ex-Sabena ne font pas partie du secteur public mais bien du secteur privé pour les présentes analyses.

⁸ Etant donné que ce secteur, tout comme le secteur public, n'est pas soumis à l'obligation des 3 % mais à une obligation de 1,5 %, il n'est pas pris en considération pour ce qui est du 4ème %.

Surtout en Flandre

Deux tiers des premiers emplois sont occupés par des jeunes de Flandre, un peu plus d'un quart par des jeunes de Wallonie. Cette répartition est un peu plus favorable à la Flandre, du moins par comparaison à la répartition de l'emploi par région des sièges locaux d'entreprises. Lorsque l'on établit la comparaison avec la structure régionale du chômage des jeunes, il est frappant de constater que seuls 30 % des jeunes chômeurs habitent en Flandre.

Les premiers emplois ne sont donc pas créés dans les régions où le chômage des jeunes est le plus élevé mais bien dans les régions où l'emploi est le plus élevé. Cela découle également du mécanisme de l'obligation des premiers emplois : un pourcentage calculé sur l'emploi total dans l'entreprise. Par ailleurs, il est frappant de constater que l'élargissement du champ d'application au groupe-cible C (jeunes de + de 25 ans) dans la plupart des CSE flamands et à Bruxelles a augmenté la part de cette catégorie dans les premiers emplois.

Tableau 2 : Premiers emplois par région et groupe-cible

	part	A1	A2	B	C	n.p.	
Bruxelles	8%	26%	0,1%	44%	25%	5%	100%
Flandre	66%	35%	0,0%	43%	18%	4%	100%
Wallonie	26%	31%	0,7%	57%	8%	3%	100%
Total final	100%	33%	0,2%	46%	16%	4%	100%

Note : A1 jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire, < 6 mois et < 25 ans
 A2 jeunes ayant terminé un parcours d'insertion
 B jeunes < 25 ans demandeurs d'emploi
 C jeunes < 30 ans demandeurs d'emploi
 D non communiqué

Source : SPF ETCS, calculs propres du secrétariat

Peu de personnes faiblement qualifiées⁹

On constate que seul un tiers des jeunes ayant un premier emploi sont faiblement qualifiés (titulaires d'un diplôme inférieur à un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Du côté des femmes, on dénombre même moins de 28 % de personnes faiblement qualifiées, contre moins de 40 % du côté des hommes. Parmi le groupe-cible prioritaire, seuls 20 % sont des personnes faiblement qualifiées. Ceci démontre que les personnes faiblement qualifiées, en particulier les femmes (indépendamment du groupe-cible) continuent systématiquement d'éprouver de plus grandes difficultés à obtenir un emploi (pourtant subventionné).

Par comparaison à l'emploi total des jeunes dans la catégorie d'âge des 15 à 25 ans (source : Enquête sur les forces de travail), l'on constate que - exception faite du groupe-cible des jeunes qui viennent de quitter l'école - les personnes faiblement qualifiées sont bien plus représentées dans les premiers emplois (en moyenne 34 %) que dans l'emploi total (20 %). Les opportunités d'engagement des jeunes faiblement qualifiés sur le marché global du travail constituent une comparaison plus correcte. Les Conseils ne disposent pas de données récentes en la matière. En ce qui concerne les jeunes qui viennent de quitter l'école, les conventions de premier emploi n'offrent pas de meilleures chances aux jeunes faiblement qualifiés alors qu'il est clair que les chances d'être au chômage un an après la fin des études sont les plus élevées parmi les personnes les moins qualifiées (en Flandre, il s'agit de 35 % contre 11 % en moyenne (VDAB, 2003, p. 12)). En ce qui concerne les chômeurs, il convient de signaler que le chômage des jeunes touche encore et toujours à raison de la moitié les personnes faiblement qualifiées. Les groupes-cibles prioritaires trouvaient donc à peine plus facilement du travail avec les conventions de premier emploi sous leur forme précédente.

⁹ Les titulaires des diplômes suivants sont considérés comme faiblement qualifiés : études de base, enseignement secondaire inférieur, deuxième degré (4ème année) de l'ESG/EST/ESA/ESP, certificat d'apprentissage des classes moyennes, 3ème degré (6ème année) de l'ESP, troisième année du troisième degré (7ème année de spécialisation) sans CESS.

Tableau 3 : Groupes-cibles par sexe et niveau de formation

	qualification	hommes	femmes	moyenne
A1	faible	26,5%	15,3%	20,9%
	moyenne-élevée	73,5%	84,7%	79,1%
Total A1		100,0%	100,0%	100,0%
A2	faible	70,3%	80,0%	72,3%
	moyenne-élevée	29,7%	20,0%	27,7%
Total A2		100,0%	100,0%	100,0%
B	faible	47,0%	36,1%	42,5%
	moyenne-élevée	53,0%	63,9%	57,5%
Total B		100,0%	100,0%	100,0%
C	faible	39,5%	31,5%	36,3%
	moyenne-élevée	60,5%	68,5%	63,7%
Total C		100,0%	100,0%	100,0%
D	faible	49,6%	40,2%	45,7%
	moyenne-élevée	50,4%	59,8%	54,3%
Total D		100,0%	100,0%	100,0%
	somme faible	39,8%	27,8%	34,5%
	somme moyenne-élevée	60,2%	72,2%	65,5%
Total final		100,0%	100,0%	100,0%

Source : SPF ETCS

Presque exclusivement des contrats de travail normaux

Si l'on examine quels sont les types de premiers emplois en cours, l'on constate que la grande majorité (96 %) sont des contrats de travail ordinaires à durée déterminée ou indéterminée. Seuls 0,6 % des contrats combinent un contrat de travail à une formation tandis que 2,3 % sont constitués par des formations sans contrat de travail. Les hommes sont manifestement plus fréquemment représentés dans les premiers emplois où une formation est également prévue. La possibilité de conclure des conventions de premier emploi par la combinaison du travail et de l'apprentissage sous une forme adaptée aux jeunes faiblement ou moyennement qualifiés n'a pas mené à un élargissement considérable du système, et ce en dépit de l'objectif poursuivi (projet de loi, p. 10).

Tableau 4 : Types de contrat par sexe

type de contrat	sexe			total par colonne en %			total par ligne en %		
	hommes	femmes	total final	hommes	femmes	total final	hommes	femmes	total final
contrat de travail normal	12710	10165	22875	96,4%	97,9%	97,1%	55,6%	44,4%	100,0%
combinaison contrat de travail-formation	83	42	125	0,6%	0,4%	0,5%	66,4%	33,6%	100,0%
formation sans contrat de travail	317	133	450	2,4%	1,3%	1,9%	70,4%	29,6%	100,0%
non précisé	68	38	106	0,5%	0,4%	0,4%	64,2%	35,8%	100,0%
total final	13178	10378	23556	100,0%	100,0%	100,0%	55,9%	44,1%	100,0%

Source: SPF ETCS

Surtout le groupe-cible B

Presque la moitié des emplois Rosetta sont occupés par le groupe-cible B, qui englobe tous les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans. Seul un tiers est composé du groupe-cible "prioritaire" des jeunes quittant l'école (A1). Globalement, les femmes sont représentées environ aussi fortement dans les emplois Rosetta que dans l'emploi total de la même catégorie d'âge ; mais parmi les jeunes venant de quitter l'école, 1 emploi Rosetta sur 2 est occupé par des femmes, ce qui indique que l'augmentation du taux d'emploi des jeunes femmes se poursuit. Néanmoins, il convient de signaler qu'il s'agit principalement de femmes hautement qualifiées. Parmi les jeunes peu qualifiés qui quittent l'école et font partie du groupe-cible prioritaire (groupe-cible A1), "seulement" 36,5 % sont des femmes, ce qui peut signifier soit que les femmes peu qualifiées n'obtiennent que moins aisément un emploi soit qu'il y a moins de femmes peu qualifiées qui se présentent sur le marché du travail.

Tableau 5 : groupes-cibles par sexe

Sexe	Groupe-cible					total final
	A1	A2	B	C	D	
part du groupe-cible	33,0%	0,2%	46,5%	16,3%	4,0%	100,0%
part des femmes	49,9%	21,3%	41,5%	40,2%	41,9%	44,1%

Sources : pour les premiers emplois, SPF ETCS ; pour l'emploi dans la branche d'activité, ONSS

Seul un certain nombre de branches d'activité atteignent individuellement l'objectif des 4 %

Etant donné qu'il n'existe pas (encore) de statistiques à l'ONSS qui indiquent le nombre d'intérimaires que les entreprises de plus de 50 travailleurs emploient, les Conseils ne peuvent pas chiffrer avec une précision complète la population cible par branche d'activité. En fait, dans les entreprises utilisatrices, le nombre d'intérimaires (ETP) devrait être ajouté à l'emploi normal. Ce n'est cependant pas le cas dans le tableau ci-dessous. Les entreprises de travail intérimaire (et l'emploi qu'elles génèrent) ont bien entendu été retirées de la branche d'activité K "Immobilier, location et services aux entreprises" pour déterminer l'objectif de cette branche d'activité.

Si l'on suppose que les 7.500 dossiers de premiers emplois qui n'ont pas encore été inscrits dans la banque de données par le SPF ETCS se répartissent de la même façon entre les branches d'activité que les dossiers pour lesquels la branche d'activité est effectivement connue, on peut constater que dans trois branches d'activité de faible taille (qui ne représentent que 1,5 % de l'emploi dans les entreprises comptant plus de 50 travailleurs), la part des premiers emplois est supérieure à l'objectif des 4 %. Il s'agit des branches d'activité "Agriculture, chasse et sylviculture", "Industries extractives" et "Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau". Trois branches d'activité relevant du secteur tertiaire de la fourniture de services (commerce, horeca et services aux entreprises) dépassent les 3 %. Les autres branches telles que "Industrie manufacturière", "Activités financières", "Immobilier, location et services aux entreprises" et "Construction" sont à la traîne, leur score étant d'environ 2 %. Pour le secteur de la construction, cela s'explique naturellement par la dispense sectorielle (CP n° 124). En dépit de la dispense sectorielle générale, il y a tout de même plus de 2 % de jeunes engagés par le biais d'un emploi Rosetta dans ce secteur.

Les personnes faiblement qualifiées trouvent relativement plus facilement un premier emploi dans les branches d'activité "Construction", "Services collectifs, sociaux et personnels", l'horeca et le commerce.

Tableau 6 : premiers emplois par branche d'activité, niveau de formation et objectif des 4%

Branche d'activité	secteur	Premiers emplois	Part des personnes peu qualifiées	Part des branches d'activité	% premiers emplois
Agriculture, chasse et sylviculture	A	629	31,5%	0,1%	35,2%
Pêche	B	0		0,0%	0,0%
Industries extractives	C	87	27,9%	0,1%	4,9%
Industrie manufacturière	D	8932	38,7%	35,1%	2,0%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	E	922	7,1%	1,3%	6,1%
Construction	F	1303	63,5%	4,6%	2,1%
Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules autom.	G	5730	41,7%	13,0%	3,3%
Hôtels et restaurants	H	921	48,7%	1,6%	3,5%
Transports, entreposage et communications	I	2409	39,8%	5,1%	3,7%
Activités financières	J	2120	7,7%	8,5%	2,0%
Immobilier, location et services aux entreprises	K	2400	21,9%	9,0%	1,9%
Santé et action sociale	N	4066	24,9%	13,1%	2,0%
Services collectifs, sociaux et personnels	O	783	49,9%	1,9%	2,9%
Secteur privé, à l'exclusion du secteur non marchand		30328	34,5%	93,5%	2,4%

Source : SPF ETCS

II.2.2 Données ONSS

Les données de l'ONSS apportent peu de plus-value au fichier du SPF ETCS et sont peut-être moins fiables que celui-ci vu le nombre bien plus limité d'emplois Rosetta recensés. Elles ne seront pas analysées plus en détail.

II.3 Remarques finales

Les Conseils rappellent que, en vertu de l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, ils doivent établir chaque année une évaluation globale du chapitre relatif aux conventions de premier emploi (CPE). Cette évaluation doit porter notamment sur le respect du quota d'embauche prévu à l'article 39 de ladite loi et sur la répartition des nouveaux travailleurs entre hommes et femmes.

Lors de cette évaluation, les Conseils ont toutefois dû constater que les chiffres qui leur ont été communiqués ne sont ni définitifs ni complets, ce qui ressort également des remarques formulées ci-avant. Aucune conclusion définitive ne peut dès lors être tirée des données disponibles, celles-ci ne donnant qu'une indication. En outre, le SPF ETCS ne tiendra plus de données sur les conventions de premier emploi à partir du 1er janvier 2004, ce qui compliquera encore la mission d'avis à l'avenir.

Dans le cadre du présent rapport, les Conseils souhaitent remercier l'administration du SPF ETCS et l'ONSS pour les efforts méritoires qu'ils ont fournis afin de transmettre une information aussi complète que possible aux secrétariats.

Les Conseils ont voulu adopter une attitude pragmatique, eu égard notamment à la loi-programme du 22 décembre 2003 qui a fortement modifié et simplifié le système des premiers emplois, dont certains aspects avaient été jugés inadéquats.

Par ailleurs, le fait que le système ait été modifié de la sorte a également pour conséquence que différents constats ou conclusions mentionnés dans la présente évaluation ne sont plus pertinents.

Le rapport se base sur la réglementation existante et concerne les CPE en cours.

II.3.1 Evaluation des quatre pour cent

Il est demandé à l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 que les Conseils évaluent chaque année si tous les employeurs du secteur privé ont atteint l'objectif commun de 4 % de conventions de premier emploi.

Les Conseils considèrent toutefois qu'une vérification correcte de cet objectif ne peut être réalisée que si, pour la fixation de la population cible, l'on fait abstraction non seulement du secteur public mais également du secteur non marchand, car les entreprises de ce secteur sont également soumises à une obligation d'embauche plus basse (1,5 %) que celle du secteur privé (3 %).

Il s'avère cependant impossible d'effectuer une estimation exacte de l'effectif total des travailleurs dans le secteur non marchand sur la base de la définition reprise dans la loi. Par conséquent, l'importance de l'occupation dans le secteur non marchand a été calculée par approximation sur la base des données de l'ONSS relatives au Maribel social, ce qui constitue une sous-estimation étant donné que certains employeurs font effectivement partie du secteur non marchand mais n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social.

Par ailleurs, les Conseils estiment que, lors de l'évaluation de l'objectif des 4 %, il faut également tenir compte des dérogations demandées par les entreprises et les secteurs, d'autant que ces entreprises et secteurs ont, en contrepartie, pris d'autres engagements sur le plan de l'emploi.

En tenant compte de tous ces éléments, le nombre de premiers emplois à créer dans le secteur privé est, si l'on veut satisfaire à l'exigence des 4 %, de quelque 45.948 équivalents temps plein, alors que le nombre de premiers emplois effectivement créés (augmenté des dispenses et également exprimé en équivalents temps plein) s'élève à 35.203. Eu égard à cela, les Conseils peuvent conclure que l'obligation de premiers emplois est respectée à 76,6 %.

Quant à ce résultat, les Conseils observent que ladite étude démontre que, bien qu'ayant une obligation d'embauche clairement plus limitée et bénéficiant de dérogations, le secteur public semble avoir, en matière de CPE, début 2001, un taux d'application plus bas que le secteur privé (CIRIEC-ULg-VUB, 2003). Le calcul du taux d'application au 31 mars 2003 pour le secteur public est fortement compliqué par le fait que l'on ne connaît pas actuellement l'importance exacte de l'emploi public (conformément à la législation sur les premiers emplois) exprimé en équivalents temps plein et dans les institutions comptant plus de 50 travailleurs. En outre, il faut également tenir compte des dispenses (par ex. l'ensemble du secteur de l'enseignement, les dispenses de communes et d'intercommunales, les CPAS...).

Les résultats concernant tant le secteur privé que le secteur public doivent être considérés à la lumière de l'impact de la conjoncture économique, à laquelle l'étude du groupe de recherche interuniversitaire fait également référence (CIRIEC - ULg - VUB, 2003).

II.3.2 Evaluation du montant consacré à la formation (10 %)

Comme indiqué dans le rapport, les Conseils ne disposent pas d'une information suffisante pour pouvoir évaluer si les employeurs ont effectivement consacré le montant visé à l'article 33, § 2 de ladite loi à la formation de nouveaux travailleurs.

Il ressort des explications fournies par les représentants du SPF ETCS à l'occasion de l'élaboration du présent rapport que, depuis l'introduction d'un nouveau modèle de convention de premier emploi, l'on ne demande plus le mode d'utilisation du montant destiné à la formation. Il faut uniquement signaler au SPF ETCS s'il est fait usage de cette possibilité.

L'information relative à la destination effective de ce montant ne peut dès lors être retrouvée que dans les rapports annuels de l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, au CSE, qui exercent un contrôle sur ce plan.

Le SPF ETCS dispose néanmoins des données d'un certain nombre d'employeurs qui font usage de cette possibilité. Sur la base de ces données et étant donné que l'Inspection des lois sociales du SPF ETCS n'a été informée d'aucune plainte d'organisations de travailleurs et/ou de travailleurs, il est possible d'affirmer, en se fondant sur lesdites indications, que les entreprises qui ont recours à ce mécanisme respectent en tout cas l'obligation en ce qui concerne le principe.

II.3.3 Répartition des CPE selon le sexe

Il ressort du rapport que les hommes et les femmes sont représentés dans les CPE proportionnellement à leur part dans l'emploi total. Il s'agit toutefois essentiellement de femmes hautement qualifiées, la présence des femmes étant plus limitée parmi les jeunes peu qualifiés sortant de l'école (36,5 %).

II.3.4 Autres éléments

a) Caractéristiques des CPE

Le rapport montre que près de la moitié des premiers emplois sont occupés par le groupe-cible B, qui comprend tous les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans. La grande majorité des premiers emplois sont constitués de contrats de travail ordinaires.

Il ressort de l'étude de la VUB, de l'ULg et du CIRIEC que la grande majorité des conventions ont une durée d'une année. Cela ne signifie toutefois pas qu'il s'agit de contrats à durée déterminée. Plus de 40 % des contrats sont des contrats à durée indéterminée.

Les Conseils auraient souhaité, dans le cadre de la présente évaluation, connaître également le nombre de CPE à temps plein et à temps partiel. Il est néanmoins ressorti de l'explication fournie par les représentants du SPF ETCS que les informations dont dispose le SPF sont incomplètes. Ces données peuvent être ventilées, en faisant abstraction de leur qualité, selon le régime de travail, mais uniquement pour les CPE de type I, car les conventions des types II et III sont toutes deux à temps partiel. Ces données ne sont toutefois pas encore disponibles.

b) Répartition des CPE selon le niveau d'études

Il ressort de l'évaluation que les deux tiers des jeunes ayant une convention de premier emploi sont hautement qualifiés (à partir d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Cette proportion relativement importante de personnes hautement qualifiées doit cependant être nuancée car, par rapport à l'emploi total des jeunes dans la catégorie d'âge des 15 à 25 ans, les personnes peu qualifiées sont plus fortement présentes dans les premiers emplois (34 %) que dans l'emploi total (20 %). Les Conseils sont toutefois conscients du fait que, par comparaison avec leur taux de chômage, il y a une sous-représentation des personnes peu qualifiées dans les premiers emplois.

c) Répartition des CPE selon les régions

Deux tiers des premiers emplois sont occupés par des jeunes de Flandre, un peu plus d'un quart par des jeunes de Wallonie. Cette répartition est un peu plus avantageuse pour la Flandre, du moins par rapport à la répartition de l'emploi par région des sièges d'entreprise locaux. Lorsque la comparaison est faite avec la structure régionale du chômage des jeunes, il ressort que 30 % seulement des jeunes chômeurs habitent en Flandre.

Les premiers emplois ne sont donc pas créés dans les régions ayant le taux de chômage des jeunes le plus élevé, mais dans les régions ayant le taux d'emploi le plus élevé.

d) L'insertion des jeunes à la fin de leur CPE

Pour ce volet, les Conseils doivent provisoirement se baser sur l'étude CIRIEC-ULg-VUB. Le SPF ETCS ne dispose pas de telles données et l'ONSS ne pourra fournir ces informations qu'à terme (en croisant le numéro de registre national des jeunes ayant une CPE, le début et la fin de leur convention de premier emploi et les données LATG).

De l'étude susvisée ressort le score relativement bon en termes d'insertion professionnelle des jeunes à la fin de leur (première) CPE, ce qui, selon les Conseils, est dû au fait que 40 % des jeunes sont engagés à durée indéterminée. Seuls 10 à 15 % d'entre eux se retrouvent à nouveau au chômage au cours des premiers mois suivant leur CPE.

Sur la base du concept de ce système, il convient de noter que ces engagements à durée indéterminée ne dispensent pas les employeurs de l'embauche sur la base de nouvelles CPE, avec pour conséquence que l'effectif du personnel devrait croître de manière constante, ce qui est à la fois problématique sur le plan économique et peu réaliste.

Quant à l'efficacité et aux éventuels effets d'aubaine et de substitution de la mesure, les Conseils attendent les résultats scientifiques de l'étude économétrique annoncée du CIRIEC. Jusqu'alors, ils ne peuvent pas se prononcer à ce sujet.

e) Formation en alternance

Les Conseils constatent que le nombre de CPE des types II et III est relativement limité, soit, en chiffres cumulés depuis le 1er avril 2000, 581 CPE pour le type II et 1.015 CPE pour le type III. Au 31 mars 2003, seules 91 CPE de type II et 278 CPE de type III étaient en cours. La nouvelle possibilité de conclure des conventions de premier emploi par la combinaison du travail et de la formation, adaptée aux jeunes peu ou moyennement qualifiés, n'a donc pas abouti à une extension notable du système, contrairement à l'objectif de la mesure.

Les Conseils notent qu'à partir du 1er janvier 2004, les différents systèmes de formation en alternance sont intégrés dans le système de réduction de cotisations pour CPE. Ils estiment qu'il serait intéressant à l'avenir de savoir avec quelle fréquence une CPE est conclue pour ces jeunes.

En conclusion, les Conseils insistent pour qu'il soit en tout cas remédié au manque d'informations signalé non seulement dans le présent rapport mais aussi dans l'étude susvisée, et pour que des données fiables et objectives leur soient fournies dans la mesure du possible. Dans ce cadre, ils soulignent combien il est important d'obtenir les informations utiles par le biais notamment des fichiers de l'ONSS, en tenant compte des efforts de simplification qui ont sous-tendu, de manière opportune, les modifications apportées au système des CPE.

III Sources

CIRIEC-ULg-VUB (2003), *Evaluation de la Convention Premier Emploi (Rapport final avril 2003), étude réalisée grâce au soutien financier du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail et de la Commission Européenne*, 101 pp.

VDAB (2003), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen 18e longitudinale studie juni 2001-juni 2002*, Brussel, VDAB-Databeheer en –analyse, 44 pp. + CD-Rom

IV Annexe : Dispenses sur la base des articles 40, 41, 42



SPF EMPLOI, TRAVAIL et CONCERTATION SOCIALE

Administration de
Direction Insertion professionnelle

l'Emploi rue Belliard, 51 - 1040
BRUXELLES
Tél. (02)233 47 43 - Fax (02)233
48 55

Convention de premier emploi - Dispenses du 1-4-2000 au 31-12-2001 (chiffres cumulés)

Note importante: les dispenses octroyées en application des articles 9, 10 et 10bis de l'AR n° 230 restaient valables jusque leur extinction; certaines, octroyées encore début 2000, sont expirées début 2002 seulement.

Note pas moins importante: le fait d'être dispensé n'empêche pas certains employeurs d'engager tout de même des jeunes sous CPE... On ne peut donc pas dire que les dispenses octroyées constituent des pertes nettes en nombre d'ETP susceptibles de faire l'objet d'une occupation sous CPE.

Article 40 : employeurs en difficulté

Secteur privé: 366 (3490,87 ETP)
Secteur non-marchand: 135 (361,77 ETP)
Mutuelles: 36 (158,43 ETP)
Communes + intercommunales: 57 (746,89 ETP)
CPAS: 38 (259,37 ETP)

Total: 632 (5017,33 ETP)

Article 41 : conventions d'emploi

Nombre d'ETP en CPE non-engagées: 694,43
Nombre d'engagements de jeunes réalisés: 847 ETP
Gain net: 152,57 ETP

Article 42 : dispenses sectorielles

CP 124 - construction: 1.498 ETP
CP 126 - ameublement et industrie transformatrice du bois: 267,52 ETP
CP 140 - transport - soussecteurs 1 à 3 (bus + autocars): 44,81 ETP
Sous-CP 149.01 - électriciens: 247 ETP

Startbanen - cijfergegevens vrijstellingen dd. 31-3-2003

Artikel 40: totaal "verloren"(*) VTE: 4.655,53

Nederlandstalige lopende dossiers: 3.839,70 VTE

Franstalige lopende dossiers: 815,83 VTE(10)

Artikel 41: aantal gecreëerde arbeidsplaatsen: 529,63 VTE

Nederlandstalige lopende dossiers:

- 25 ondernemingen, goed voor een startbaanverplichting van 475,79 VTE
- de met deze werkgevers gesloten tewerkstellingsovereenkomsten in het kader van artikel 41 behelzen een gezamenlijke verbintenis tot het aanwerven van 1.021,70 VTE
- resterende (gedeeltelijke) startbaanverplichting: 12,37 VTE
- "verlies" aan banen: "negatief", d.w.z. winst van 558,28 VTE

Franstalige lopende dossiers:

de gezamenlijke startbaanverplichting bedraagt 113,65 VTE

de gesloten tewerkstellingsovereenkomsten behelzen een gezamenlijke verbintenis tot het aanwerven van 59,00 VTE

resterende (gedeeltelijke) startbaanverplichting: 26,00 VTE

"verlies" aan banen: 28,65 VTE

Artikel 42: totaal "verloren"(*) VTE: 2.057,43

PC 124 - bouw: 1.498 VTE

PC 126 - stoffering en houtbewerking: 267,52 VTE

PC 140 - vervoer - subsector bus- en autocardiendiensten: 44,81 VTE

PsC 149.01 - elektriciens: 247 VTE

(*) het feit dat een onderneming of een sector vrijgesteld is belet niet dat daar verder nog startbaanovereenkomsten gerealiseerd worden; de aantallen werkelijk "verloren" VTE kunnen dus lager liggen.

⁽¹⁰⁾ Detail art. 40-FR:

	VTE
Privésector	385,30
Non-profit	22,36
Ziekenfondsen	20
Gemeenten	303,41
OCMW's	84,76
TOTAAL	815,83

Assistaient à la séance plénière commune du 5 mars 2004, tenue sous la présidence de Monsieur R. TOLLET, Président du Conseil central de l'économie et Monsieur P. WINDEY, Président du Conseil National du Travail :

MEMBRES DU CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE:

Organisations représentatives de l'industrie et des banques et assurances : Monsieur ROOSENS.

Membre nommé sur la proposition des organisations des agriculteurs : Monsieur de JAMBLINNE de MEUX ;

Organisations représentatives des travailleurs et des coopératives de consommation :

Fédération générale du travail de Belgique : Monsieur STRUYF.

Etaient également présente à la réunion en tant qu'experts: Madame MAHEUX, Monsieur SMEETS.

MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL :

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS :

Fédération des entreprises de Belgique : Messieurs DE KOSTER, TIMMERMANS.

Organisations des classes moyennes : Monsieur VAN LAER.

ORGANISATIONS DES TRAVAILLEURS :

Fédération des entreprises de Belgique : Madame DUROI.

Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique : Monsieur LEEMANS ;

REPRESENTANTS DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES :

Délégué Administrations publiques : Monsieur PIRENNE ;

Etaient également présente à la réunion en tant qu'experts: Messieurs LEURS, VALENTIN.