

RÉFORME APE – CABINET TILLIEUX

RÉUNION DU 10/01/2017

11/01/2017

Présents : Olivier Jusniaux, Sebastien Lemaitre (cabinet Tillieux), Fabiola Frippliat (FILE), Farah Ismaili, Pierre Malaise (CESSOC), Dominique Van de Sype et Frédéric Clerbaux (UNIPSO)

ETAT D'AVANCEMENT

Le mois de décembre a été chargé pour le cabinet Tillieux, ce qui explique l'annulation de la réunion précédente, la réforme APE n'ayant pas assez avancé depuis la réunion de novembre 2016. Cela a notamment permis d'avancer et de finaliser la réforme des CISP (les décomptes pour chaque centre n'ont finalement posé que peu de problèmes, chaque centre ayant la possibilité de venir discuter du décompte avec le cabinet).

Le timing annoncé (entrée en vigueur de la réforme des APE en juillet) est encore tenable. Un projet de décret APE sera présenté à la Ministre pour la fin de cette semaine et soumis en 1^{ère} lecture au Gouvernement wallon dans le courant du mois de janvier (un, voire deux Gouvernements maximum, seront nécessaires pour adopter le texte). Dans la foulée, le projet sera transmis à l'UNIPSO. Cela permettra une véritable concertation car le cabinet Tillieux bénéficiera alors d'un mandat clair du Gouvernement wallon. Il s'agira d'un projet de décret beaucoup plus allégé par rapport au décret APE actuel, accompagné d'une note au GW qui précisera les principes généraux guidant la réforme.

Si l'objectif est de finaliser la réforme au mois de juillet, le cabinet Tillieux ne fait pas une fixation sur cette date. Cela dépendra notamment des débats au Parlement wallon, de la réaction du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, et des partenaires sociaux. En tout état de cause, le cabinet entend faire aboutir la réforme pour fin 2017 au plus tard.

Olivier Jusniaux espère aussi que la relance des discussions pour un futur accord non marchand en Wallonie, prévue la semaine prochaine, ne va compliquer la mise en œuvre de la réforme des APE. Il entend, en ce qui le concerne, dissocier les deux dossiers.

POINTS D'ATTENTION

POSTES APE OCTROYÉS À PARTIR DU 1/1/2016

L'année de référence pour la réforme étant la situation des employeurs en 2015, le cabinet s'interroge toujours sur la manière d'intégrer les postes qui ont été attribués à des employeurs après 2015 (cela représente près de 260 décisions, hors renouvellement des décisions existantes et hors des postes octroyés aux SAFA). Sous réserve de vérification par le cabinet, il ne s'agit que de décisions à durée déterminée (ce qui est la tendance ces dernières années pour les nouvelles décisions). Une des difficultés du cabinet, est le délai d'engagement de 6 mois : un employeur qui a reçu une nouvelle décision en 2016 bénéficie de 6 mois pour engager le travailleur qui convient, ce qui complique le calcul pour le poste en question.

D'une manière générale, le cabinet est partisan d'avancer sur la réforme globalement et de régler par après les problèmes qu'il considère comme marginaux proportionnellement aux montants en jeu. De même, le

Ref. : R2017-002-FC

cabinet n'est pas prêt à ouvrir des négociations en fonction des particularités des secteurs, ni d'adopter des méthodes de calculs différentes selon les secteurs.

DÉTERMINATION DU FORFAIT SUR BASE DES POINTS RÉALISÉS (ET NON OCTROYÉS EN 2015)

Le cabinet Tillieux insiste pour maintenir le calcul du forfait sur base des points réalisés. L'objectif est que l'ensemble du budget APE soit consommé car il n'y a plus de possibilité de réinjecter le budget non utilisé dans le compte de réserve du Forem. Il estime qu'il ne sert à rien de bloquer budgétairement des sommes qui ne sont pas utilisées par les employeurs. Par exemple, dans le dispositif PTP, près de 7M€ n'étaient pas utilisés. Si des employeurs n'ont pas utilisé la totalité des montants auxquels ils avaient droit en 2015, cela ne doit pas bloquer les montants qui pourraient être utilisés par d'autres. Il reconnaît que le choix d'une année de référence peut pénaliser à la marge quelques employeurs (en 2015, 5% des points n'ont pas été consommés, ce qui représente une moyenne de 1,63 points par employeur) mais, s'agissant d'une réforme globale, il faut voir les avantages du système pour les employeurs :

- L'ensemble des postes actuels, y compris ceux octroyés en application de décisions à durée déterminée, seront pérennisés à vie. Le cabinet envisage également de faire entrer dans ce subventionnement, les postes octroyés dans le cadre des conventions de premier emploi (projets globaux) (pour les emplois « jeunes-non marchands » d'autres pistes sont recherchées).
- Les conditions de liquidation et de justification des montants reçus seront minimales : il faudra justifier le maintien d'un effectif de référence et les montants, versés en 3 tranches, seront fonction de l'occupation. L'effectif et l'occupation seront directement vérifiés par le Forem sur base des sources authentiques. L'ajustement éventuel, en fonction de l'occupation réelle des travailleurs et du maintien ou non de l'effectif de référence, se fera probablement lors du versement de la 3^{ème} tranche.
- La notion de point est maintenue comme valeur d'échange mais n'est plus liée à des personnes. Autrement dit, pour autant qu'il maintienne son effectif de référence, l'employeur engage qui il veut, peu importe le profil (qualifié ou peu qualifié) et peu importe la durée de l'inoccupation (même l'exigence d'un jour d'inoccupation ne serait plus nécessaire). Dans ce système, il n'y a plus de « travailleurs APE » mais juste une subvention globale attribuée à l'employeur pour autant qu'il maintienne à l'emploi un certain nombre de travailleurs (sinon la subvention est diminuée proportionnellement à la diminution de l'effectif) et qu'il les occupe effectivement (les marges qui proviendront de la différence entre les subventions théoriques et celles réellement octroyées en fonction de l'occupation seraient reversées dans l' « APE rotatif »)
- Le cabinet réfléchit à la possibilité d'une sanction pour les cas où un employeur ne maintient pas son effectif de référence durant plusieurs années. En tout état de cause, des dérogations seront maintenues et il envisage de prévoir une marge (par exemple, un pourcentage de tolérance de baisse du volume global).

Pour les **représentants de l'UNIPSO**, le choix de figer les subventions sur base des points réalisés d'une année de référence (en l'occurrence 2015) est profondément injuste et va entraîner des grandes disparités chez les employeurs. Une année n'est pas l'autre (par exemple, il peut y avoir des années avec plusieurs naissances simultanées). Ils rappellent que les absences non rémunérées sont particulièrement fréquentes dans le secteur non marchand (congé de maternité, crédits-temps et congés parentaux, maladie longue durée...) et indépendantes de la volonté de l'employeur. Il n'est pas toujours facile de remplacer (absences inattendues, temps nécessaire pour effectuer le recrutement, spécificités du poste, difficultés de trouver sur le marché de l'emploi un travailleur équivalent...). Un travail sur l'absentéisme mériterait d'ailleurs d'être mené par la Ministre de l'Emploi

Ils soulignent que, dans le système actuel, les points sont intégralement octroyés et ensuite ajustés en fonction de l'occupation réelle des travailleurs. Ils rappellent qu'au terme de leurs éventuelles absences, les travailleurs APE reviennent en service à 100%, ce qui nécessite à nouveau le versement de l'intégralité de la subvention. Le système envisagé pénalise l'employeur qui a connu des absences non rémunérées et qui n'a pas pu, pour

une raison ou une autre, remplacé le ou les travailleur(s) absent(s) ou transférer les points laissés vacants sur d'autres travailleurs. Il va donc démarrer dans le nouveau système avec un montant inférieur à celui dont il bénéficiait auparavant.

Il faudrait plutôt calculer le forfait sur base des points attribués et ensuite ajustés, comme actuellement, en fonction de l'occupation (ce qui est d'ailleurs prévu dans le nouveau système). A tout le moins, on pourrait envisager d'autres solutions moins défavorables (la possibilité de lisser sur plusieurs années de référence, fixer un seuil au-delà duquel on ne peut pas descendre, prévoir certaines situations « assimilables » à de l'occupation...).

PARTIE DU FORFAIT LIÉE À LA RÉDUCTION DE COTISATIONS SOCIALES

Concernant l'évolution de cette partie du forfait (déterminée également, pour rappel, en fonction de l'occupation réelle des travailleurs en 2015) le cabinet a prévu dans le cadre du projet de décret que la valeur du point pourra évoluer en fonction, outre de l'évolution de l'indice-santé, d'un pourcentage à déterminer, si le Gouvernement wallon (ou le Ministre de l'Emploi) le décide. Il s'agit d'une habilitation donnée au GW ou à la Ministre par le décret mais qui ne serait pas automatique (le cabinet confesse d'ailleurs ne pas voir actuellement les sommes qui permettrait d'augmenter cette valeur du point).

AUTRES POINTS

Le nouveau système implique également une réflexion sur les problématiques suivantes :

- Si les travailleurs ne sont plus APE, quid de leur droit à un délai de préavis réduit en cas de démission, tel que prévu dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ? Il s'agit d'une modification d'un élément du contrat de travail, il faudra donc prévoir la signature d'un nouveau contrat de travail.
- S'il n'y a plus de contrôle du coût salarial (vérification que les subventions reçues ne dépassent pas le coût réel de l'emploi pour l'employeur) quid si certaines associations reçoivent plus que ce qu'elles ne paient ? Quid de la réaction de la Cour des comptes ?

AGENDA

La prochaine réunion aura lieu le **2 février 2017 à 8h30**.