

## RÉFORME DES APE

### PROJET DE POSITION UNIPSO

7/2/2017

**Contact :** frederic.clerbaux@unipso.be  
**Destinataire(s) :** Membres UNIPSO  
**Objectif :** Consultation  
**Confidentiel :** OUI

### EMPLOIS APE POSTERIEURS A 2015

#### POSITION DU CABINET TILLIEUX

Il s'agit de l'ensemble des postes APE présent dans les services en 2015. Pour les nouveaux emplois créés en 2016 une solution doit encore être trouvée.

#### POSITION UNIPSO

La question se pose pour les postes suivants :

- Postes octroyés après 2015
- Postes octroyés en 2015 mais occupés en 2016
- Postes créés en 2016 ou en 2017 en plus de la décision et ayant bénéficiés de la réduction ONSS
- Postes qui n'ont pas été occupés toute l'année 2015

Il appartient au Gouvernement wallon de prendre en considération l'ensemble des postes qu'il a octroyé ou approuvé. Se baser sur 2015 avec des systèmes dérogatoires pour les nouveaux postes (2016 et 2017) n'est pas ce qui est le plus facile. Etant donné qu'au niveau du Forem, les données sur les points APE 2016 doivent maintenant (ou très prochainement) être disponible, pourquoi ne pas prendre en considération les points de cette année ?

Pour 2017, chaque poste nouvellement créé devrait être intégré directement dans le calcul de la réforme.

### PRISE EN CONSIDERATION POUR LE FORFAIT DES POINTS REALISES ET DES REDUCTIONS DE COTISATIONS SOCIALES REELLES SUR BASE 2015

#### POSITION DU CABINET TILLIEUX

Pour la partie « points APE », prise en considération de l'ensemble des points que l'employeur a réalisé en 2015.

Pour la partie « réductions de cotisations sociales », la part réelle de réductions de cotisations sociales ACS-APE est prise en considération dans le forfait, sur base des réductions réelles dont a bénéficié l'employeur en

Ref. N2017-015 FC

2015. Pour la suite, l'employeur ne bénéficie plus de cette réductions ONSS qui, comme l'ensemble du forfait, n'évoluera qu'avec l'indexation. Une faculté pour la Ministre (ou le Gouvernement wallon) serait néanmoins prévue dans le décret, qui lui permettrait de faire évoluer la valeur du point au-delà de l'indexation,

Pour le cabinet Tillieux, cela garantit à l'employeur le même niveau de subvention qu'en 2015 et permet une utilisation optimale du budget. Le cabinet veut que le budget se base sur l'utilisation réelle des points APE (sur base 2015) et ainsi dégager des marges par rapport à ce qui est inscrit au budget (et qui se base, selon le cabinet, sur les points octroyés).

## POSITION DE L'UNIPSO

Il n'est pas logique de prendre en considération les « points réalisés » car le taux de réalisation varie d'une année à l'autre (par exemple, une année avec beaucoup de travailleuses qui accouchent) et d'une association à l'autre (certaines peuvent gérer les absences plus facilement que d'autres, par exemple parce qu'elles un volume de travailleurs APE suffisant ou des travailleurs à temps partiel qui sont en demande de compléter leur horaire). Ce taux de réalisation impacte également les réductions de cotisations sociales dont ont pu bénéficier les employeurs en 2015. Nous reprenons ci-dessous les cas d'absences les plus fréquentes, ainsi qu'une description des difficultés au quotidien que les entreprises rencontrent pour remplacer les travailleurs absents.

### *La gestion des absences*

Dans la gestion quotidienne des associations, la non réalisation de certains points APE s'explique notamment par les raisons suivantes :

- Incapacité de travail au-delà de périodes couvertes par le salaire garanti
- Crédit-temps, congé parental, interruption de carrière (à temps plein ou temps partiel)
- Congé éducation
- Réduction volontaire du temps de travail
- Grossesses et accouchements
- Congé prophylactique
- Jours de récupération
- Départ définitif d'un travailleur
- Engagement d'un travailleur en cours d'année

### *La gestion des emplacements*

Au niveau du remplacement des travailleurs absents, se posent les difficultés suivantes :

- Temps nécessaire à la mise en place d'une procédure de recrutement (l'employeur bénéficie d'ailleurs d'un délai de 6 mois, interrompu pendant les vacances annuelles) pour remplacer son travailleur qui quitte définitivement l'entreprise
- Lorsque la personne qui quitte l'emploi est remplacée par quelqu'un auquel on peut affecter moins de points (et qu'il n'est pas toujours possible de gérer les points ainsi libérés sur d'autres travailleurs)
- Difficulté de trouver des remplaçants soit en raison de la faible attractivité du contrat de remplacement (incertitude sur la durée du contrat) soit en raison de difficultés de trouver des remplaçants sur le marché de l'emploi (par exemple, le cas des aides familiales dans le Brabant wallon)
- La durée de démission des travailleurs APE est de 7 jours : l'employeur peut être confronté à une démission qu'il n'avait pas anticipée
- L'incertitude sur le retour du travailleur, par exemple en cas d'incapacité de travail : parfois les certificats médicaux porte sur des durées assez courtes, ce qui ne permet pas à l'employeur de s'organiser en conséquence

- La spécificité de certains postes (par exemple, cas d'une directrice d'une ASBL qui a eu 3 mois de repos de maternité et qu'il n'a pas été possible de remplacer pour un délai aussi court en raison de la spécificité du poste : thématique de l'inclusion des enfants en situation de handicap, multiplicité des lieux d'accueil où l'ASBL intervient...)
- Il arrive que l'employeur trouve un remplaçant mais qui ne souhaite pas travailler dans le même régime de travail que le « titulaire » du poste. En application de la CCT 35 du CNT, l'employeur est tenu de proposer prioritairement aux travailleurs à temps partiel occupé dans l'entreprise, une extension de leur temps de travail.

Exemple :

*Madame P. travaille à 92%. Elle prend un crédit-temps pour assistance médicale (arrêt total) à partir du mois de février. Madame R. est engagée pour la remplacer, mais cette dernière ne souhaite travailler que 30h semaine (79%).*

<i>Janvier : Madame P. : 9 points à 92%</i>	<i>8,28 points utilisés</i>
<i>Février : Madame P. : Assistance médicale</i>	<i>0 points utilisés</i>
<i>Remplacée par Madame R. : 9 points 79%</i>	<i>7,11 points utilisés</i>
<i>Différence :</i>	<i>-1,18 points »</i>

- Pour les mi-temps médicaux, le contrat de remplacement n'est pas autorisé. Il faut donc faire un CDD. Si le remplacement est inférieur à 3 mois, ce n'est pas possible
- On ne peut pas remplacer les crédits temps 1/5<sup>ème</sup> temps (temps de travail inférieur au 13h semaine)
- Quand des travailleurs présentent des heures supplémentaires un mois, elles ne sont pas prises en compte le mois de prestations car le Forem plafonne au régime de travail du contrat. Le mois suivant si le travailleur récupère, le Forem ne prend pas en compte des prestations non réalisées ce mois-là. Ces prestations ne sont donc jamais prises en compte.
- Parfois on ne remplace pas car il y a une chute de demandes des bénéficiaires sur le territoire géographique couvert.

### La gestion dynamique des points APE

Il faut également tenir compte que, depuis la réforme de 2002, l'employeur a la possibilité de faire une gestion dynamique des points entre ses travailleurs APE pour optimiser le versement de sa subvention. Cela permet à l'employeur de conserver le même niveau de subventionnement lorsqu'il ne peut pas remplacer directement un travailleur en absence non rémunérée.

Cette faculté légale qui permet de maximiser les points APE, n'est pas toujours possible : cas des employeurs qui n'ont qu'un seul travailleur APE ou qu'il n'est pas possible de répartir sur d'autres travailleurs. Le système va disparaître dans la réforme envisagée. Par conséquent, chaque période d'inoccupation d'un travailleur, va diminuer d'autant sa subvention, sans que l'employeur puisse gérer les points sur d'autres travailleurs. Si l'on peut comprendre que l'objectif de la Ministre est que l'ensemble des postes soient occupés, il n'en reste pas moins qu'il n'est pas toujours aisé de remplacer et de le faire dans un délai rapide (voir les raisons listées ci-dessus).

### Propositions UNIPSO

La prise en considération des points APE réalisés et des réductions de cotisations sociales réellement obtenue en 2015, ne peut se justifier pour des raisons budgétaires. L'UNIPSO plaide pour que l'ensemble des moyens budgétaires octroyés actuellement à l'APE reste consacré à l'APE « classique ». Un transfert de moyens

budgétaires vers les « APE rotatifs » ou d'autres formes d'aides à l'emploi, serait contraire à l'accord entre les partenaires sociaux et le Gouvernement wallon et mettrait à mal le secteur non marchand.

De plus, le taux de réalisation varie d'année en année pour l'employeur pour des causes diverses et variées que nous avons exposés ci-dessus. Ce taux varie également d'un secteur à l'autre. Choisir comme référence le réalisé 2015 signifie que les employeurs vont démarrer dans le nouveau système avec une dotation en points moins élevée qu'actuellement.

*Exemple : un employeur a 100 points APE. En 2015, il a réalisé 95 de ces 100. La valeur de son forfait pour 2018 correspond à  $95 \times 3066,98\text{€}$  (valeur du point 2017) = 291.363€. En 2018, imaginons qu'il réalise 100% de ces points : il va recevoir 291.363€ (et non pas 306.698€). Si, comme en 2015 par exemple, il ne réalise que 95% de ces points, il ne va recevoir que :  $291.363\text{€} \times 95\%$ , soit 276.795€*

La part « réductions de cotisations ONSS » est également affectée par la prise en compte de l'occupation des travailleurs durant l'année de référence. En effet, pour les périodes non rémunérées par l'employeur et lorsque le travailleur n'est pas remplacé, il n'y a évidemment pas de réductions ONSS. Les conséquences sont les mêmes que celles décrites pour les « points APE » : si 2015 est une année où le taux de réalisation des points est inférieur à 100%, l'employeur va démarrer dans le nouveau système avec une subvention moindre que celle dont il bénéficie actuellement.

Concernant l'évolution de la part du forfait constituée par les réductions ONSS, il faut qu'un montant correspondant à cette évolution soit mis sur la table des négociations par la Ministre Tillieux. Sans cela, le fossé entre l'évolution des rémunérations et les subventions va continuer à se creuser.

## LIQUIDATION DE LA SUBVENTION

### POSITION DU CABINET TILLIEUX

Le système de liquidation de la subvention pourrait être celui proposé dans le cadre de la réforme des CISP :

- 65% de la subvention de l'année n-1 au début de l'année n
- 15% pour le mois de juin de l'année n (pour atteindre 80% de la subvention totale)
- 20% pour le mois de juin de l'année n+1

### POSITION DE L'UNIPSO

La réforme envisagée ne peut entraîner des difficultés de trésorerie pour les employeurs. Or, si la dernière tranche de 20% est versée l'année suivante, cela veut dire que l'employeur doit prendre en charge toute l'année avec 75% du total des subventions.

Il est donc indispensable :

- Qu'une avance soit versée la première année pour atteindre 100% des subventions en décembre de l'année n ou en janvier de l'année n+1
- Que le système en vitesse de croisière ne nécessite pas de préfinancement de la part des employeurs

---

## VOLUME GLOBAL DE L'EMPLOI

---

### POSITION DU CABINET TILLIEUX

L'effectif de référence sera déterminé en prenant en compte l'ensemble du personnel (pas de précision sur l'année qui servira à déterminer cet effectif de référence, ni sur la manière de le déterminer). Il serait vérifié chaque année automatiquement par le Forem (via les sources authentiques). La dernière tranche des subventions serait ajustée en fonction de l'occupation réelle des travailleurs au cours de l'année considérée. Le cabinet réfléchit à la possibilité de sanctionner plus structurellement les employeurs les employeurs qui ne respectent pas le VGE pendant de longues périodes.

### POSITION UNIPSO

Il est indispensable d'avoir davantage de précisions sur la manière dont s'établit et se calcule l'effectif de référence. Une piste intéressante, suggérée par le cabinet, serait de réfléchir à un % d'inoccupation « acceptable » (par exemple, si 95% des travailleurs sont occupés, la subvention n'est pas réduite).