

## REFORME APE : POSITION UNIPSO

RENCONTRE AVEC LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET LA FORMATION MME ÉLIANE TILLIEUX

14 MARS 2017

**Contact :** frederic.clerbaux@unipso.be

**Destinataire(s) :** Madame la Ministre Éliane Tillieux – Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles

**Objectif :** Positionnement

**Confidentiel :** OUI

### 1. STRUCTURE DE LA NOTE

1. Structure de la note
2. Avis de l'UNIPSO sur le projet de réforme
  - 2.1. Appréciation générale
  - 2.2. Positionnement sur les éléments essentiels
    - 2.2.1. *Le financement des emplois*
    - 2.2.2. *La liquidation des subventions*
    - 2.2.3. *Les budgets consacrés à la réforme*
    - 2.2.4. *Le volume global de l'emploi*
    - 2.2.5. *La cession de points*
    - 2.2.6. *Les APE rotatifs*
3. Conclusions

### 2. AVIS DE L'UNIPSO SUR LE PROJET DE REFORME

#### 2.1. APPRECIATION GÉNÉRALE

La réforme proposée est dans la droite ligne de la note au Gouvernement wallon du 28 janvier 2016 qui a été approuvée par les partenaires sociaux au sein du GPS-W. Cette réforme est positive dans la mesure où elle permet la pérennisation des postes de travail actuels, et ce à durée indéterminée. Pour l'UNIPSO, elle n'est cependant qu'une étape vers les transferts des postes APE existants vers les politiques fonctionnelles<sup>1</sup>, par souci de cohérence entre la politique de l'emploi et les compétences sociales de la Région wallonne (santé,

---

<sup>1</sup> Extrait de la déclaration de politique régionale : analyser l'opportunité de transformer, tout ou partie de certaines aides à l'emploi accessibles aux secteurs public et non-marchand, en aides sectorielles, en veillant aux effets sur l'accès à l'emploi des plus fragilisés du marché du travail ;

action sociale, insertion socioprofessionnelle, handicap, famille...) et de la Fédération Wallonie-Bruxelles (enfance, aide à la jeunesse, enseignement, socioculturel...).

Cette réforme marque un tournant pour le financement de l'emploi dans le secteur non marchand. Le système actuel a en effet permis :

- Le financement de politiques prioritaires (par exemple, les politiques sociales du Plan Marshall ou la création de places d'accueil de la petite enfance via les plans « Cigogne » successifs) ;
- Le soutien de politiques communautaires parfois en collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale ;
- L'émergence de nouveaux secteurs ou métiers (par exemple, les gardes à domicile) avant leur reconnaissance par la politique fonctionnelle ;
- Le financement d'entreprises ou de projets innovants.

Le nouveau système ne permettra plus, comme l'a exprimé la Ministre de l'Emploi, de participer au financement de politiques fonctionnelles. La réforme a donc des conséquences sur l'ensemble des politiques non marchandes menées par les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

**L'UNIPSO sera particulièrement attentive, dans les années qui viennent, à ce que les moyens nécessaires soient disponibles pour mener les politiques nécessaires aux besoins de la population, auparavant soutenues fortement par le dispositif APE.**

Sur le deuxième volet de la réforme, la création de nouveaux postes de travail dans des thématiques prioritaires (que l'on nommera « APE rotatifs »), l'UNIPSO rappelle que ce dispositif remplace le programme de transition professionnelle (PTP), et n'a pas pour objectif de créer des emplois tels qu'ils ont été décrits ci-dessus. L'objectif de ce nouveau dispositif est d'inciter à la remise à l'emploi de personnes qui en sont éloignées, pendant une durée (3 ans) et avec un subventionnement de faible ampleur, qui ne permettront ni la pérennisation des emplois à la fin de ladite période, ni de mener des projets sur le long terme.

Enfin, l'UNIPSO constate que, dans l'état actuel de la réforme, l'objectif affirmé du Gouvernement wallon « *qu'aucun employeur ne peut perdre de moyens afin qu'aucun emploi ne soit perdu* » n'est pas rempli pour un nombre important d'employeurs, ce qui est de nature à **conduire à des pertes d'emplois**.

L'UNIPSO demande que s'ouvre très rapidement une phase de négociation entre l'Union et le cabinet de la Ministre avant l'adoption du projet de décret en 2<sup>e</sup> lecture par le Gouvernement wallon et d'entamer en parallèle les discussions sur le projet d'arrêté d'exécution de ce décret.

## 2.2. POSITIONNEMENT SUR LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS<sup>2</sup>

### 2.2.1. *Le financement des emplois*

#### Décision du Gouvernement wallon

##### **Calcul de la subvention**

Les subventions pour un employeur se composent :

- Des points APE promérités en 2015 ;

<sup>2</sup> D'autres aspects plus techniques ou d'importance secondaire seront évoqués lors de la négociation.

- Des réductions de cotisations sociales dont l'employeur a réellement bénéficié en 2015.

### Emplois APE octroyés ou occupés après le 31/12/2015

L'année de référence retenue est 2015 au motif, selon la note au GW, qu' « *il s'agit du dernier exercice annuel pour lequel la Région dispose de l'ensemble des données complètes et vérifiées* ». Des dispositifs transitoires règlent la situation des emplois octroyés ou occupés après le 31/12/2015.

### L'indexation du point APE en base 2017

L'indexation proposée de 2,11 % est une moyenne qui se base sur l'évolution de la valeur du point APE entre 2015 et 2017, et l'évolution du montant des réductions ONSS dont ont réellement bénéficié les employeurs durant cette même période.

### L'indexation et la compensation de l'ancienneté après 2017

La valeur du point sera indexée selon deux paramètres : de 2% en cas de dépassement de l'indice pivot, comme l'indexation des salaires et, annuellement, de 0,5% destinés à prendre en considération l'évolution barémique des travailleurs.

### Problèmes posés

#### Calcul de la subvention

La prise en considération des points APE et des réductions de cotisations sociales réellement promérités en 2015, va mettre un nombre important d'employeurs en difficulté, car cette méthode de calcul :

- Va faire perdre des montants importants aux employeurs (la moyenne des points réalisés pour le secteur non marchand tournant autour de 94%, un grand nombre d'employeurs sont potentiellement concernés) ;
- Est injuste : le calcul pénalise les employeurs qui sont confrontés à des absences pour lesquelles ils ne sont pas responsables (maladie longue durée...), ou qui s'imposent à eux en vertu de la bonne exécution des réglementations (congé parentaux, crédit-temps...) et pour des travailleurs qu'il n'est pas toujours possible de remplacer (voir les exemples pratiques ci-dessous) ;
- Est moins adaptée au secteur non marchand qu'à celui des pouvoirs locaux, qui bénéficie d'un volume de travailleurs important permettant une gestion dynamique et permanente des points :
  - Secteur non marchand : 3.278 employeurs pour 51,53% des emplois (ETP) APE ;
  - Pouvoirs locaux : 630 employeurs pour 48,47% des points APE.
- Conduit à un double retrait de subvention injustifié puisque le nombre de points est réduit de façon définitive, mais également le montant de réduction CoSub correspondant à la période d'inoccupation qui est, dans de certains cas, plus élevé que la valeur de point perdue ;
- Est contraire à l'engagement du Gouvernement wallon dans la note accompagnant le projet de décret : « *La réforme postule qu'aucun employeur ne peut perdre de moyens afin qu'aucun emploi ne soit perdu* » ;
- Conduira inmanquablement à des pertes d'emplois si aucune solution n'est trouvée dans l'évolution du texte ;
- Conduira à des pertes de projets pour certains employeurs occupant très peu d'APE qui se trouveraient malmenés par le choix d'une période de référence peu favorable (perdre 3 points quand on en a 5 pour un seul poste n'a pas la même signification que d'en perdre 3 quand on dispose de 75 points pour 15 postes).

## EN PRATIQUE : témoignages d'employeurs...

### La gestion des absences

Dans la gestion quotidienne des associations, l'inoccupation de certains travailleurs (= absences non rémunérées par l'employeur) 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 d'allaitement ;
- Jours de récupération de travail supplémentaire ou compensation de flexibilité ;
- Départ définitif d'un travailleur ;
- Engagement d'un travailleur en cours d'année ;
- ...

### La gestion des remplacements

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, tant dans le système actuel que dans l'avant-projet de Décret, d'un délai de 6 mois pour remplacer un travailleur ;
- Lorsque la personne qui quitte l'emploi est remplacée par un travailleur auquel on peut affecter moins de points (et qu'il n'a pas été 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 ;
- 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 portent 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 pratique d'une directrice d'une ASBL qui bénéficie de 3 mois de repos de maternité : impossibilité 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 occupés dans l'entreprise, une extension de leur temps de travail ;
- 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 à un 1/3 temps) ;
- Quand des travailleurs prestent des heures supplémentaires un mois, elles ne sont pas prises en compte le mois de prestations, car le FOREM plafonne la subvention au régime de travail contractuel. Le mois suivant si le travailleur récupère ces heures, le travailleur sera considéré comme « inoccupé » pendant ces jours de récupération.

**EXEMPLE EN CHIFFRES...****Caractéristiques du travailleur et de son subventionnement APE**

- Assistant(e) social(e) temps-plein ;
- Brut mensuel 2015 : 2895 € à 10 ans d'ancienneté ;
- Coût patronal à occupation année complète simulé à taux plein = 50 829 € avec prime de fin d'année ;
- Coût patronal à occupation année complète à taux « CoSub » (= contractuel subventionné (APE, ACS,...))= 39 258,32 € avec prime de fin d'année ;
- Subvention 6 points – valeur 2015 = 17 932,62 € ;
- Réduction de cotisations sociales « CoSub » = 11 571,38 € ;
- Calcul de la nouvelle subvention APE en référence 2015 = 29 504 €.

**Scénario 1 : occupation 9 mois sur 12 mois (congé de maternité) en 2015 sans remplacement****a) Situation en 2015**

- Coût patronal à occupation 9 mois sur 12 simulée à taux plein = 38 122,27 € avec prime de fin d'année ;
- Subvention ramenée à 4,5 points 2015 = 13 449,47 € ;
- Réduction « CoSub » = 8 678,63 € ;
- Calcul de la nouvelle subvention APE en référence 2015 = 22 128 €.

**b) Retour à une occupation complète dès 2016 et examen de la situation 2018 (année de mise en œuvre du nouveau système)**

- Brut mensuel 2018 : 3 330,84 € à 13 ans d'ancienneté ;
- Coût patronal à occupation année complète à taux plein = 58 183,34 € avec prime de fin d'année ;
- Subvention en points nouveaux sur base de l'année de référence 2015 : 22 972,8 € ;
- Subvention si l'occupation 2015 avait été complète = 30 630,4 € (tenant compte des 2,11% + 0,5% + index au 1-07-2017 valorisé en 2018) ;

**Manque à financer par an pour un travailleur = 8 502,4 €**

**c) Variante qui démontre l'importance de la part « réduction de cotisations sociales »**

Manque à financer par an si une année favorable permet, par exemple, de valoriser 6 points (mais sans prendre en considération la réduction de cotisations sociales) = **± 3 825 €**

**Scénario crédit-temps 1/5<sup>ème</sup> temps en 2015****a) Situation en 2015**

- Coût patronal occupation 4/5<sup>ème</sup> simulé à taux plein = 40 663,76 € avec prime de fin d'année ;
- Subvention ramenée à 4,8 points 2015 = 14 346,10 € ;
- Réduction « CoSub » = 9 257,10 € ;
- Calcul de la nouvelle subvention APE en référence 2015 = 26 603,20 €.

**b) Retour à une occupation complète dès 2016 et examen de la situation 2018 année de mise en œuvre du nouveau système)**

- Brut mensuel 2018 : 3 330,84 € à 13 ans d'ancienneté ;
- Coût patronal à occupation année complète à taux plein = 58 183,34 € avec prime de fin d'année
- Subvention en points nouveaux sur base de l'année de référence 2015 : 24 504,32 € ;
- Subvention si l'occupation 2015 avait été complète = 30 630,4 € (tenant compte des 2,11% + 0,5% + index au 1-07-2017 valorisé en 2018) ;

**Manque à financer par an pour un travailleur = 6 126,02 €**

**c) Variante qui démontre l'importance de la part « réduction de cotisations sociales »**

- Manque à financer par an si une année favorable permet de valoriser 6 points (mais sans prendre en considération la réduction de cotisations sociales) = **± 1 448 €**.

**Emplois APE octroyés ou occupés après le 31/12/2015**

Le choix d'une année de référence implique l'adoption de dispositifs transitoires pour régler la situation des postes accordés entre 2016 et la mise en œuvre de la réforme ou occupés pour la première fois durant cette période.

Ces postes résultant de décisions du Gouvernement wallon, il faut que celui-ci assume les décisions qu'il a continué à prendre en les incluant dans la réforme. Il doit également tenir compte des cessions de points qui seraient intervenues pendant cette période. Il faut pouvoir prendre en compte, pour ces différents postes, la part correspondant aux points APE (les données relatives aux points APE 2016 sont disponibles au FOREM puisque les employeurs ont remis leur état de salaires pour le mois de décembre 2016 en janvier 2017) et celle correspondant aux réductions de cotisations sociales, sur base d'une année complète. Or, le projet n'est pas clair sur la prise en considération de la partie liée aux réductions de cotisations sociales et sur la méthode de calcul utilisée lorsque ces données ne seront pas disponibles pour une année complète.

**L'indexation du point APE en base 2017**

Il n'est pas logique que l'évolution des réductions de cotisations sociales telle qu'estimée dans la note au Gouvernement wallon soit inférieure à plus de 50% à l'évolution du point APE. En effet, le point APE a globalement suivi l'évolution des rémunérations. Or, à notre connaissance, il n'y a pas eu de diminution ni de l'emploi ni des rémunérations. De plus, le taux d'évolution proposé ne prend pas en considération l'indexation prévue en 2017. Pour ces raisons, le taux proposé de 1,23% pour déterminer une valeur du point 2017 est sous-estimé et doit être recalculé (il devrait, selon nous, se situer autour de 3%).

**L'indexation et la compensation de l'ancienneté après 2017**

Le taux de 0,5% qui permet de prendre en considération l'évolution barémique pour la part relative aux réductions de cotisations sociales est également inférieur à l'évolution des principaux barèmes applicables aux travailleurs APE. De plus, les crédits d'ancienneté que les employeurs du secteur non marchand recevaient chaque année sont supprimés et, sous réserve de confirmation, reversés dans le budget global (qui finance également les pouvoirs locaux alors qu'ils n'étaient pas visés par cette enveloppe). Il faut donc compenser la perte de ce mécanisme qui permettait d'atténuer la différence entre l'évolution des barèmes des travailleurs et leurs points APE.

**Position de l'UNIPSO****Calcul de la subvention**

L'UNIPSO demande que la subvention par employeur (points APE attribués et réductions de cotisations sociales) se rapproche au plus près de celle dont il aurait bénéficié sans périodes d'absences non rémunérées des travailleurs APE (= occupation à 100%) lors de l'année de référence (2015).

**Emplois APE octroyés ou occupés après le 31/12/2015**

L'UNIPSO demande que l'ensemble de ces postes soient pris en considération dans la réforme, en calculant les points et les réductions de cotisations sociales sur base d'une année complète.

**L'indexation du point en base 2017 et 2018**

L'UNIPSO demande que l'évolution du budget des réductions de cotisations sociales soit réellement calculée sur base des indexations de salaires survenues de 2015 à 2017, en prenant en compte l'indexation prévue par le Bureau du plan en juillet 2017.

### Compensation du coût de l'ancienneté

L'UNIPSO demande que le taux d'évolution annuel de la valeur du point visant la compensation du coût de l'ancienneté, hors indexation, soit fixé à 1% afin de prendre en considération la réalité du plus grand nombre d'employeurs.

### Vérification des subventions par employeur

L'UNIPSO demande que chaque employeur puisse, préalablement au basculement dans le nouveau système, vérifier son calcul de subvention individuel et bénéficier du temps nécessaire pour faire valoir ses observations.

### 2.2.2. La liquidation de la subvention

#### Décision du Gouvernement wallon

Le projet de décret et la note au Gouvernement wallon ne décrivent pas le système de liquidation des subventions, qui fera l'objet de l'arrêté d'exécution. Des discussions avec les collaborateurs de la Ministre, il ressort que la volonté serait de verser la subvention en 3 tranches, la première étant une avance importante sur base des subventions de l'année antérieure, et la dernière servant de variable d'ajustement, afin d'adapter la subvention à l'occupation réelle des travailleurs.

#### Problèmes posés

Le système actuel :

- octroie une avance pour le premier mois d'occupation (« fonds de roulement ») qui est récupérée à la fin de l'occupation ;
- garantit le versement mensuel des subventions le mois suivant celui pour lequel elles sont dues.

Le système proposé est simplifié (plus de justificatifs à remettre chaque mois), mais une inquiétude porte sur le versement de la dernière tranche : si ce versement est trop tardif, l'association devra avancer l'argent et, dans certains cas, mettre en danger sa trésorerie.

Nous proposons de réfléchir au système suivant :

- Octroi d'une première tranche de 65% du total des subventions de référence (celles prévues dans la liste annexée au décret) calculée à la valeur du point de l'année considérée (par exemple, pour les subventions à verser en 2018, sur base de la valeur du point 2018) pour le 15 janvier ;
- Octroi d'une deuxième tranche de 15% avant le 30 juin ;
- Octroi d'une 3<sup>e</sup> tranche de 15% avant le 30 octobre ;
- Le rectificatif éventuel sur base du contrôle du VGE se ferait, en vitesse de croisière, sur la tranche versée avant le 30 juin de l'année n+1.

La première année de démarrage dans le nouveau système, les subventions seraient versées à 100% et ajustées l'année qui suit sur les premières tranches. La récupération des fonds de roulement (avance sur les subventions APE versées par le FOREM) serait de nature à mettre en œuvre la solution proposée sans impact budgétaire, pour autant que cette solution ne mette pas à mal la trésorerie des entreprises.

#### Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande que soit mis en place un système simple de préfinancement des subventions qui ne mette pas en péril la trésorerie des entreprises.

### 2.2.3. Les budgets consacrés à la réforme

#### Décision du Gouvernement wallon

##### **Budgets disponibles pour la réforme**

La note au Gouvernement wallon qui accompagne le projet de décret tel qu'il a été adopté en première lecture fixe le montant du budget disponible pour la réforme à l'initial 2017 à 1.012.801.618 €.

#### Problèmes posés

Les indications budgétaires fournies par la note au GW ne nous permettent pas une analyse fine des « budgets disponibles pour la réforme ». Or, c'est un élément clé de l'accord entre les partenaires sociaux : équilibre global entre les différentes aides (marchand, non marchand) et, à l'intérieur de l'enveloppe APE, maintien de l'équilibre actuel entre le secteur non marchand et les pouvoirs locaux, pas d'utilisation du budget actuel APE pour financer d'autres types d'aides...

Il est donc primordial de faire toute la transparence tant sur les budgets alloués que sur la dynamique budgétaire du dispositif. Par exemple, lorsque des points vont être récupérés (non-respect du volume global de l'emploi, arrêt d'activités...) que vont devenir les budgets ainsi dégagés ?

#### Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande :

- D'obtenir les éléments budgétaires suivants :
  - ✓ La part provenant du transfert des réductions groupes-cibles APE et des droits de tirage dans l'enveloppe globale provenant du Fédéral suite à la 6<sup>e</sup> réforme de l'État ;
  - ✓ Un tableau par rubrique reprenant l'ensemble des montants dédiés à la réforme des APE avec, en comparaison, un tableau reprenant les rubriques budgétaires concernées du budget initial 2017 (répartition des points et des réductions par « secteur » : NM, PL, enseignement, marchand, emploi-jeunes..., sort du budget « crédits d'ancienneté », ...)
- Une étanchéité entre les budgets des postes « APE pérennisés » et ceux qui financent les « APE rotatifs ».

### 2.2.4. Le respect du volume global de l'emploi

#### Décision du Gouvernement wallon

L'employeur doit maintenir son volume global de l'emploi. L'effectif de référence se base sur la moyenne des travailleurs occupés pendant l'année 2015. Les travailleurs qui sont pris en considération dans cet effectif seront définis dans l'arrêté. Il existe des exceptions que l'employeur peut invoquer pour justifier du non-respect du VGE. Un seuil de tolérance est également prévu, mais le pourcentage n'est pas fixé dans le projet de décret.

Le contrôle annuel du maintien de l'effectif de référence par le FOREM sur base des sources authentiques (ONSS), sert également à l'ajustement des subventions en fonction de l'occupation des travailleurs. En cas de diminution du VGE en dessous du seuil de tolérance, les subventions sont réduites proportionnellement.

#### Problèmes posés

La question des emplois pris en considération pour déterminer le VGE, qui doit être réglée dans l'arrêté, est importante et doit tenir compte du caractère temporaire de certains financements.



Dans le dispositif actuel, le VGE n'est pas systématiquement vérifié et a peu d'impact sur les subventions. Le changement introduit par le projet de décret est de lier la vérification du maintien du VGE et le calcul des subventions en fonction de l'occupation réelle du travailleur. Comme il n'y a plus de lien entre la subvention attribuée et les travailleurs, la diminution éventuelle de l'occupation de n'importe quel travailleur fera diminuer la subvention. Or, d'autres mécanismes de subventionnement prévoient également une adaptation des subsides à l'occupation. Dès lors, l'employeur pourrait voir ses subventions doublement réduites (par exemple dans le cas de certains subventionnements de l'AVIQ ou de celui du « permanent » dans le secteur socioculturel).

### Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande :

- De conserver la liste des travailleurs exclus de l'effectif de référence dans l'actuelle réglementation APE en l'actualisant ;
- De réfléchir à une solution (exception à introduire dans le décret ?) pour que l'impact d'une diminution de l'occupation d'un travailleur ne se répercute pas, à la fois, sur le forfait APE et sur d'autres subsides versés par la Région wallonne ou la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- De fixer le seuil de tolérance repris dans le projet de décret à 8,66%, ce qui correspond à une tolérance d'un mois d'inoccupation par travailleur.

### 2.2.5. Cession de points

#### Décision du Gouvernement wallon

La cession de points est prévue. L'arrêté devra en prévoir les modalités.

#### Problèmes posés

La cession de points est importante, car elle permet de maintenir les budgets et les emplois dans le cadre « APE pérennisés ».

### Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande :

- De permettre les mêmes possibilités de cession de points que dans la réglementation actuelle ;
- De ne pas limiter la cession de points aux employeurs d'un même secteur ;
- D'ajuster l'effectif de référence pour prendre en compte la diminution ou l'augmentation des subventions suite à la cession des points.

### 2.2.6. Le dispositif « APE rotatifs »

#### Décision du Gouvernement wallon

Le Gouvernement wallon créé, à la place et avec le budget consacré à la mesure PTP, un dispositif de création de nouveaux postes de travail à durée limitée (que l'on nommera provisoirement « APE rotatifs ») : des postes pourront être octroyés aux employeurs, pour l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés, affectés à des besoins sociétaux prioritaires définis par le Gouvernement wallon. Ces postes sont octroyés pour une

durée limitée à 3 ans. La subvention sera attribuée sous forme de points et correspondra au maximum à 4 points soit, selon nos estimations, à un financement autour de 20.000€/an.

### Problèmes posés

L'objectif de ce nouveau dispositif est d'inciter à la remise à l'emploi de personnes qui en sont éloignées, pendant une durée (3 ans) et avec un subventionnement limités, qui ne permettront ni la pérennisation des emplois à la fin de ladite période, ni de mener des projets sur le long terme.

Ces problèmes ont d'ailleurs été mis en lumière par le CESW, notamment dans son dernier avis du 9 septembre 2013 :

*« ...le Conseil (...) a manifesté son insatisfaction par rapport au programme de transition professionnelle, ce programme ne rencontrant pas les objectifs souhaités tant par les employeurs que par les travailleurs. Pour le secteur non marchand particulièrement, le Conseil a souligné l'incompatibilité du dispositif avec les contraintes de fonctionnement des services concernés (stabilité de l'encadrement et continuité des services, besoin de personnel qualifié...) et estimé que les caractéristiques du dispositif n'étaient pas compatibles avec une série de fonctions telles, notamment, l'aide aux personnes dépendantes et l'accueil des enfants. »*

La mesure ne permet pas la mise en place d'un parcours dans l'emploi qui permettrait au travailleur à l'issue de la période d'occupation comme « APE rotatif » de s'insérer durablement dans l'emploi. Une réflexion doit se mettre en place pour tenir compte des parcours qui s'articulent, à terme, avec de l'emploi durable.

Le financement de maximum 4 points (sous réserve d'en connaître la valeur exacte) ne permettra pas aux employeurs du secteur non marchand d'engager des « APE rotatifs ».

### Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande :

- De revoir le subventionnement des « APE rotatifs » pour en améliorer l'attractivité ;
- D'entamer une réflexion visant à ne pas retomber dans les travers identifiés dans le PTP ;
- D'impliquer les représentants des employeurs du secteur non marchand dans le choix des thématiques proposées par le Gouvernement wallon.

## CONCLUSIONS

La réforme entreprise par la Ministre s'inscrit dans le processus global de la réforme des aides à l'emploi suite aux transferts de compétences intervenus lors de la 6<sup>e</sup> réforme de l'État. L'UNIPSO a soutenu ce processus à travers son implication au sein du GPS-W, du CESW et de réunions avec le cabinet de la Ministre.

**L'UNIPSO se réjouit de la pérennisation des emplois APE actuels pour une durée indéterminée.** Cette décision contribue à la stabilité du secteur non marchand et à la qualité des services rendus à la population. L'UNIPSO relève la décision du Gouvernement wallon : *« qu'aucun employeur ne peut perdre de moyens afin qu'aucun emploi ne soit perdu »*. **Toutefois, dans l'état actuel du projet de décret et des éléments qui ont été portés à notre connaissance, il est évident que l'on ne pourra garantir à chaque employeur qu'il conservera les mêmes moyens que dans le système actuel.** Les projections effectuées avec la méthode de calcul proposée mènent à des différences de montants de subventionnement importants par rapport au système actuel, de sorte que **des pertes d'emplois seront inévitables.**

Concernant le système d'« APE rotatifs », il ne nous semble pas construit pour rencontrer les besoins des employeurs du secteur non marchand et, par conséquent, n'est pas de nature à augmenter significativement et durablement l'emploi dans ce secteur si elle reste sans lien avec le déploiement des politiques

fonctionnelles. L'UNIPSO comprend et partage la volonté de la Ministre que le financement des politiques fonctionnelles en Région wallonne et en Fédération Wallonie-Bruxelles ne passe plus par la politique de l'emploi, mais **cela ne doit pas conduire à un désinvestissement dans ces politiques.**

**L'UNIPSO attend donc de la Ministre qu'elle engage rapidement des négociations avec les employeurs du non marchand pour étudier les solutions qui permettront à chaque association de conserver son niveau actuel de financement des postes et partant, de maintenir tous les emplois.**