

## **NOTE DE POSITION CONCERNANT L'AVANT-PROJET DE DECRET ADOPTE EN 1<sup>ère</sup> LECTURE PAR LE GOUVERNEMENT DE LA RW REFORME DES APE**

### **Rappel du contexte**

Depuis la mise en vigueur du décret du 25 avril 2002, relatif aux aides visant à favoriser l'engagement par le secteur non marchand de demandeurs d'emploi, les associations ont maintenu et créé près de 42 000 emplois en Wallonie, et ce, avec l'aide des pouvoirs publics wallons.

Cette aide financière au secteur non marchand prenait la forme d'une subvention sous forme de points ayant une valeur financière et des réductions de cotisations ONSS. Au fil du temps, cette aide à l'emploi était devenue une « subvention structurelle ». Aujourd'hui, cette « aide structurelle » est remise en question pour redevenir ce pour quoi elle avait été créée, une aide à l'emploi !

De fait, le gouvernement wallon a adopté en 1<sup>ère</sup> lecture, le 16 février 2017, un avant-projet de décret modifiant le dispositif APE tel que nous le connaissons actuellement.

### **Mais pourquoi une telle réforme alors que le dispositif permettait aux associations de développer des services d'intérêt général et de créer de multiples emplois ?**

La 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat a pour conséquence que la Région wallonne doit assurer la charge des réductions ONSS des travailleurs APE. Dès lors, il devient impératif pour le gouvernement wallon de contrôler son budget et donc par désinence celui de la mesure APE. D'autre part, dans la déclaration du gouvernement wallon, après les élections de 2014, celui-ci mettait en avant sa volonté d'aller davantage vers plus de simplification administrative.

Le résultat de ces deux politiques (simplification administrative et contrôle budgétaire) accouche, pour le secteur non marchand, d'une réforme de son système de financement des emplois APE.

La responsabilité et la création de nouveaux emplois dans le secteur est donc, bel et bien, renvoyée vers les politiques fonctionnelles et donc vers les ministres de tutelle.

Dans ce contexte et sans une réelle prise de conscience des ministres du gouvernement ayant la tutelle de nos secteurs, certains employeurs/secteurs pourraient être fragilisés, dans une période plus ou moins courte, après la prise d'effet du nouveau décret.

### **Qu'est-ce qui va changer fondamentalement avec ce nouveau projet de décret ?**

Le secteur non marchand ne pourra plus créer de nouveaux emplois stables à l'aide des moyens provenant des politiques de l'emploi. Il met ainsi un frein à l'émergence de nouveaux projets sociaux

(innovation sociale) dans les associations actuellement soutenues par la mesure APE, limite le développement des services existants, bloque la dynamique d'insertion professionnelle via la création de nouveaux emplois et met un terme à la création d'emplois pour de nouvelles ASBL qui pouvaient compter sur cette mesure pour démarrer leur projet. Malgré toutes ces difficultés, l'avant-projet de décret a été pensé et réfléchi par la Ministre pour que cette réforme pérennise **autant que faire se peut** les emplois existants et leur financement.

Cependant, cet avant-projet fait la part belle à l'arrivée de « nouveaux APE » (APE rotatifs). Ce seront des emplois pour des travailleurs peu qualifiés et éloignés de l'emploi dans un dispositif à durée déterminée ; en fait, un système équivalent à ce que nous connaissons déjà via la mesure PTP (programme de transition professionnel).

Si l'avant-projet de décret rassure quelque peu les membres de la Fédération patronale CODEF, il reste néanmoins de nombreuses préoccupations et questions.

Les membres de la CODEF se sont dès lors réunis les 3 et 7 mars 2017 pour débattre du contenu de cet avant-projet de décret.

Cette note de positionnement est le reflet de leurs questions et préoccupations qui doivent trouver réponse auprès du cabinet de Madame la Ministre Eliane Tillieux, et ce, afin de rassurer les employeurs et les travailleurs du secteur. Seules de réelles réponses permettront que le décret soit accepté et accueilli par les associations/employeurs et leurs travailleurs comme une réelle opportunité, une modernisation du système qui permettra de maintenir notre modèle social, nos services et nos emplois.

## **PREOCCUPATIONS ET QUESTIONS RELATIVES A L'AVANT-PROJET DE DECRET**

### **Volet 1 – Pérennisation des postes APE octroyés jusqu'au 31/12/2015**

#### ***Discrimination entre secteurs***

Certains secteurs ont été « protégés » dans le cadre de la réforme sur « le principe » de thématiques prioritaires. Les associations déplorent que l'on fasse deux poids, deux mesures et que l'on mette ainsi en concurrence le secteur associatif.

**Nous demandons que tous les secteurs soient traités sur un pied d'égalité. Dès lors, tous les postes octroyés à durée indéterminée et déterminée en 2016 (+270 postes) doivent être traités et reconduits de la même manière que ceux des secteurs qui ont été avantagés par des accords sectoriels.**

**Nous demandons que ces postes soient renouvelés à durée indéterminée. Ils devront également pouvoir rentrer dans le cadre de la forfaitisation qui prendra en compte les réductions de cotisations ONSS.**

#### ***Cadre budgétaire et financier***

##### **Budget**

Actuellement, nous ne connaissons pas le budget disponible dans le cadre de la réforme (ex : que devient le crédit d'ancienneté) dans le cadre de la réforme ni comment le budget va être ventilé dans le cadre du volet de pérennisation des postes et celui des APE rotatifs.

Nous ne détenons pas, non plus, d'informations sur les besoins financiers que représente la réforme :

- Points réalisés et ONSS en 2015, 2016
- Points octroyés et ONSS en 2015, 2016

Dès lors, nous ne pouvons pas évaluer la valeur du point qui doit permettre aux employeurs de maintenir l'emploi en s'assurant que le forfait couvre bien le même niveau de subventionnement actuel.

Dans ce contexte, les employeurs s'inquiètent de savoir comment ils vont pouvoir vérifier les subventions accordées et comment ils pourraient les contester en cas d'erreur ou de sous subventionnement.

Il nous paraît essentiel de chiffrer les différentes hypothèses de travail pour pouvoir réellement définir des pistes financières tenables afin qu'il n'y ait pas de pertes financières chez les employeurs qui mèneraient à des pertes d'emplois.

Il est indispensable de définir des procédures de vérification et de recours pour les employeurs en cas de dysfonctionnement/d'ajustement avant le paiement de la première tranche du forfait.

#### Liquidation de la subvention/ajustement et trésorerie

La liquidation de la subvention est prévue en trois phases avec un ajustement sur l'année N+1. Ce type de mécanisme ne peut que mettre à mal la trésorerie des associations. De fait, un grand nombre d'ASBL ne possèdent pas de trésorerie suffisante pour couvrir une période plus ou moins longue. Elles ne peuvent pas non plus accéder à des lignes de crédit. Dès lors, dès la première année, elles ne pourront faire face au paiement des salaires, et ce, dès le mois d'octobre. D'autant plus si le fonds de roulement devait être utilisé pour amortir le choc de la perte de subvention annuelle à 100%.

Nous préconisons le modèle suivant :

60% pour le 15 janvier

20% pour le 30 juin

20% pour le 15 octobre

Ajustement de l'année sur la tranche de l'année qui suit, au 30 juin.

En ce qui concerne le fonds de roulement, celui-ci pourrait être « remboursé/déduit » sur une base de mensualité en fonction des capacités de remboursement des associations. Un plan de remboursement pourrait alors être négocié entre l'ASBL et le FOREM.

#### Indexation de la subvention suivant l'indice pivot et augmentation de 0,5% pour assurer les dérives barémiques

Dans certains secteurs (suivant les CP), les indexations suivant l'indice pivot ne s'appliquent pas de la même manière. Il y a parfois un décalage de plusieurs semaines voire un mois.

**Comment l'indexation sera-t-elle assurée dans ce cas ?**

Nous préconisons que dès le dépassement de l'indice pivot, la subvention soit indexée pour tous les secteurs.

Nous attirons l'attention sur le fait que certaines ASBL ou certaines activités dans les ASBL ne font pas l'objet du périmètre des accords non marchand. Dès lors, ces employeurs ne sont pas tenus d'appliquer les échelles barémiques de leur CP. Pourtant ces employeurs sont également confrontés à la dérive barémique (ex : application des anciens barèmes RW).

Nous préconisons que, dans le cadre des arrêtés, il soit stipulé clairement que les 0.5% qui assureront la dérive barémique soient également appliqués aux employeurs ne faisant pas partie du périmètre des accords non marchand.

### Volume global de l'emploi

Dans les ASBL, différentes formes de subventionnement coexistent. Le calcul du volume de l'emploi doit tenir compte de cette réalité.

La cession de points entre ASBL induit également des modifications du VGE dans l'ASBL cessionnaire.

En cas de difficultés financières qui mèneraient à la diminution du VGE, il faudra tenir compte des réalités citées ci-dessus. Les employeurs et les travailleurs ne doivent pas être sanctionnés deux fois. Des mécanismes automatiques de protection doivent pouvoir être mis en place.

La diminution du VGE pourrait seulement s'expliquer par les pertes de financements publics.

Certaines pertes financières ne venant pas des pouvoirs publics doivent être également prises en considération lorsqu'elles soutiennent le maintien du VGE.

L'arrivée des « APE rotatifs », ainsi que les reliquats des PTP seront-ils intégrés au VGE ou seront-ils considérés comme étant des postes temporaires/précaires qui ne seront pas valorisés dans le VGE ?

### Points réalisés/points octroyés

Les diverses simulations que nous avons pu réaliser auprès de nos membres démontrent que certaines associations seront en très grande difficulté s'il n'est tenu compte que des points réalisés en 2015.

Même en tentant de répertorier tous les cas de figure qui permettraient d'évaluer qu'une association n'a pas utilisé réellement les points octroyés, et ce pendant plusieurs mois voire plusieurs années, il est impossible d'évaluer correctement les besoins financiers de l'association pour maintenir le réel VGE réel. Une vision micro est essentielle. Elle doit également pouvoir se faire sur plusieurs années (ex : 2014, 2015 et 2016).

Nous défendons la position qui est d'octroyer la subvention sur base des points réalisés de 2015 ou sur une année plus favorable, seule solution qui permet d'assurer le maintien de l'emploi à long terme.

Une autre solution serait de laisser l'employeur décider de l'année qui lui a été la plus favorable entre 2014, 2015 et 2016.

## Postes octroyés en 2015

Les postes **octroyés dans le courant de l'année 2015** et occupés partiellement pendant l'année seront considérés comme s'ils avaient été occupés une année entière. Il reste des questions concernant ces postes.

- Comment sera calculée la subvention ? Les points octroyés en 2015 seront-ils proratisés ? Sur quelle base ONSS se fera le calcul ?

Nous proposons que la subvention forfaitaire soit accordée sur base des points octroyés pour les postes en question y compris lorsqu'il y a eu de la gestion de points en 2015 et 2016.

Les postes **octroyés fin 2015** mais **occupés/réalisés début 2016**.

- Comment le forfait sera-t-il calculé pour ces postes puisqu'il n'y a pas de points réalisés ni des réductions ONSS ?

Nous proposons que la subvention forfaitaire soit accordée sur base des points octroyés pour les postes en question y compris lorsqu'il y a eu de la gestion de points en 2015 et 2016.

## Cession de points entre ASBL

De nombreuses ASBL recourent à la cession de points.

Dans le cadre de la période transitoire c-à-d entre le 31/12/2015 et la mise en vigueur du nouveau décret, de nombreux postes ont été transférés ou en cours d'être transférés.

Nous proposons que ces postes bénéficient des conditions et des subventions égales (points + ONSS) à ce qu'elles étaient avant la cession, et ce, calculé sur une année complète.

## Conditions contractuelles avec les travailleurs

Actuellement les travailleurs APE peuvent remettre leur démission avec une période de 7 jours de préavis.

Qu'advient-il de cette possibilité dans le cadre de la réforme pour les travailleurs du 1<sup>er</sup> volet ?

## **Volet 2 – Introduction du nouveau système APE « rotatif »**

### Octroi sur base de thématiques décidées par le GW

Nous craignons que les thématiques décidées et levées au rang de « prioritaires » ne laissent les associations non agréées et/ou qui ne rentrent pas dans les politiques fonctionnelles dans un « no man's land » pour plusieurs années.

La discrimination entre associations est déjà bien réelle... entre celles qui sont agréées et subventionnées, celles qui sont agréées et partiellement subventionnées et les non agréées et non subventionnées. Le décret ne doit pas encore venir renforcer les discriminations dans le monde associatif.

Nous préconisons qu'un % de postes soient ouverts pour des politiques générales et ainsi permettre à ces ASBL mais aussi à des projets d'innovation sociale d'accéder au nouveau dispositif APE.

### Postes octroyés en 2016 prolongé dans la nouvelle mesure

Les postes octroyés en 2016 et prolongés dans la mesure des « APE rotatifs » posent un problème contractuel aux employeurs. De fait, les contrats à durée déterminée ne sont jamais prolongés au-delà de 2 ans.

Comment allons-nous expliquer aux travailleurs que leur contrat est reconduit en CDI pour une nouvelle période de 3 ans mais qu'il sera licencié à terme ?

Nous préconisons que ces emplois puissent être transformés en « emplois durables » et de « qualité » via une subvention forfaitaire comme celle octroyée aux « anciens APE ».

### Postes octroyés « APE rotatifs » dans le cadre de la nouvelle mesure

Les postes octroyés dans le cadre de la nouvelle mesure seront des postes à durée déterminée dans le cadre de politiques de remise à l'emploi de travailleurs éloignés de l'emploi. Cette nouvelle mesure pose plusieurs problèmes à nos membres :

- La durée limitée des décisions
- Le profil des travailleurs
- L'appel à projet sur base de priorités du gouvernement

Ce type de postes ne répond pas aux impératifs des services qui ont besoin de personnel stable et formé pour mener leurs missions. D'autre part, l'investissement dans la formation et l'encadrement de ces travailleurs demanderont un investissement important aux entreprises sans pour autant bénéficier, à terme, des compétences que le travailleur aura pu acquérir.

Nous préconisons que les postes rotatifs aboutissent en fin de parcours à des emplois stables et de qualité dans les structures qui les ont formés via une aide à l'emploi durable et un soutien des ministres de tutelle.