



UNIPSO

RÉFORME APE : À QUOI FAUT-IL S'ATTENDRE ?

Une conférence organisée par l'UNIPSO
le 15 juin 2018 au Centre culturel de Sambreville

INTRODUCTION

La **réforme des APE**, 60.000 emplois et 4.000 employeurs concernés, est planifiée par le Gouvernement wallon dès 2019. À ce moment, les emplois seront transférés vers les politiques fonctionnelles en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Alors que le transfert des emplois vers les politiques fonctionnelles est demandé de longue date par l'UNIPSO et constitue une réelle opportunité, les économies induites par la méthodologie annoncée font craindre par contre des **impacts négatifs sur l'emploi, sur l'équilibre des associations et, partant, sur la qualité des services.**

Par cette rencontre et l'échange, l'UNIPSO souhaite sensibiliser sur les avancées, les écueils et les dangers.

PROGRAMME

9h00 **Accueil**

9h30 **UNIPSO : Introduction et enjeux**

Stéphane EMMANUELIDIS, Président

9h40 **UNIPSO : Présentation de la réforme et positionnement**

Pierre MALAISE, Vice-président

Frédéric CLERBAUX, Conseiller juridique

10h20 **Fédération des CPAS**

Alain VAESSEN, Directeur général

10h30 **Syndicats**

Nathalie LIONNET, Secrétaire fédérale du SETCa-FGTB Non-Marchand

Patricia PIETTE, Secrétaire nationale de la CSC-CNE Non-Marchand

10h50 **Cabinets ministériels RW & FWB**

Martin DE MONTIGNY et David LAHAYE, cabinet de Pierre-Yves JEHOLET

François COIBION, Directeur de cabinet d'Alda GREOLI

Nicolas FRAGNEAU, Directeur de cabinet de Rudy DEMOTTE

11h20 **Echange avec la salle**

11h50 **UNIPSO : Réussir la réforme**

Stéphane EMMANUELIDIS, Président

Pierre MALAISE, Vice-président

12h00 **Fin des travaux & lunch**

L'UNIPSO est la **confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social (non marchand) en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles**. Elle représente **31 fédérations d'employeurs du secteur public et privé**. Celles-ci sont actives dans le domaine de l'enseignement, le socioculturel, l'environnement, la santé, l'insertion socioprofessionnelle, l'action sociale et celui des mutualités. L'accueil et l'hébergement des personnes âgées, handicapées et fragilisées, l'emploi adapté aux personnes handicapées, l'aide et les soins à domicile, l'aide à la jeunesse et la petite enfance sont également des secteurs qu'elles investissent. En termes d'emploi, le secteur à profit social représente **20% de l'emploi total wallon**, soit plus de 12.000 entreprises en Wallonie et plus de 216.000 travailleurs.

LA RÉFORME APE EN UN CLIN D'ŒIL

Vous êtes employeur dans le secteur non marchand et vous occupez des postes APE ("aides à la promotion de l'emploi") dans votre association ? Vous avez entendu parler de la réforme APE et vous vous demandez quel est l'impact pour votre entreprise ? Cette note est faite pour vous.

LES APE EN QUELQUES MOTS

Le dispositif APE octroie une aide aux employeurs du secteur non marchand, des pouvoirs locaux (communes, CPAS, etc.) et de l'enseignement pour engager des travailleurs (ceux-ci devant être préalablement inscrits comme "demandeurs d'emploi inoccupés" au FOREM). Pour en bénéficier, il faut soit s'être vu octroyé des emplois dans le cadre d'une des mesures "antérieures" à l'APE (TCT, Prime, FBIE, etc.), soit en faire la demande auprès de l'administration de l'emploi de la Région wallonne (la "DGO6") sur base d'un projet ou en réponse à un appel d'offre "thématique" du Gouvernement wallon (par exemple, dans le cadre du Plan Marshall).

UNE AIDE, 3 "SUBVENTIONS"

Le FOREM verse mensuellement à l'employeur une **subvention sous forme de points** (les fameux "points APE"). Ce dernier bénéficie également d'une importante **réduction de cotisations sociales**. À ces deux "subventions" principales s'ajoute une dernière, les "**crédits d'ancienneté**", nettement moins importante, qui permet à l'employeur de prendre en charge une partie des évolutions salariales liées à l'ancienneté des travailleurs.

QUELLE EST L'IMPORTANCE DE CE DISPOSITIF APE ?

Il y a au total +/- **27.914 travailleurs APE** (soit 18.385 équivalents temps-plein - ETP) dans le secteur non marchand. Les secteurs qui ont le plus de travailleurs APE sont les crèches, l'insertion socio-professionnelle, la formation des adultes (éducation permanente et alphabétisation), l'aide aux familles et aux personnes âgées, l'hébergement (handicap, aide à la jeunesse), la culture et les maisons de repos.

Au fil du temps, les APE sont devenus une source importante de financement de l'emploi dans ces secteurs et ont permis leur professionnalisation. C'est également un budget très important de la Région wallonne puisqu'il s'élève à +/- 1 milliard € sur un budget total de près de 14 milliards €.

POURQUOI RÉFORMER LE DISPOSITIF APE ?

L'actuel Ministre de l'Emploi, Monsieur Pierre-Yves Jeholet (MR), a initié une réforme importante de l'APE. Il estime qu'il est nécessaire d'avoir un meilleur pilotage budgétaire de la mesure. Il souhaite que le système soit simplifié et mieux contrôlé. Il est d'avis que le système n'est pas suffisamment orienté vers les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Enfin, il estime que certains postes ont été octroyés sans justification pertinente ou que certains projets, n'étant plus évalués depuis des années, ont perdu de leur pertinence ou ne sont plus considérés comme prioritaires.

LE PROJET DE RÉFORME DU MINISTRE JEHOLET

LE TRANSFERT DES POSTES APE VERS LES POLITIQUES FONCTIONNELLES

On entend par "politiques fonctionnelles" les différentes politiques dans le secteur non marchand qui relèvent de la compétence soit de la Région wallonne, soit de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Chacune de ces politiques est de la compétence d'un ministre (le ministre "fonctionnel"). Parmi ces "politiques fonctionnelles", citons la petite enfance, l'aide à la jeunesse, l'éducation permanente, les centres culturels, l'aide aux familles, etc.

L'objectif de la réforme est de transférer les postes APE et les budgets qui y correspondent de la compétence "emploi" vers ces différentes politiques fonctionnelles. Une fois ce transfert réalisé, les ministres ayant la charge des politiques fonctionnelles auront la main sur les budgets et les postes. Ils devront les intégrer dans un cadre légal existant ou en créer un nouveau. Ils peuvent également réorienter des projets ou décider ne plus en financer certains. À ce stade, nous ne connaissons pas encore les intentions des différents ministres fonctionnels.

2019-2020, ANNÉES DE TRANSITION

Ce transfert se ferait, au plus tard, pour le 1^{er} janvier 2021. Durant les deux années qui précèdent (2019 et 2020), il y aura un système transitoire. L'employeur recevra une subvention unique. Pendant ces deux années de transition, l'employeur ne pourra pas obtenir de nouveaux emplois APE (que ce soit pour de nouvelles demandes ou pour l'extension de décisions existantes). La seule chose qu'il pourra (devra) faire, c'est remplacer les travailleurs absents ou partants (par un demandeur d'emploi inoccupé, 1 jour d'inscription au FOREM suffit comme dans le système actuel). Le Gouvernement wallon a adopté un avant-projet de décret qui règle cette période transitoire.

UNE SUBVENTION UNIQUE

Durant ces deux années, l'employeur va recevoir une subvention unique (même s'il a plusieurs décisions APE). Elle évoluera normalement en fonction de l'indexation du budget wallon (généralement plus basse que l'indexation des salaires). Pour calculer cette subvention unique, on va se baser sur une période de référence de deux années : 2015/2016. Cette subvention reprend les points APE et l'équivalent en subvention des réductions de cotisations sociales (les "crédits d'ancienneté" ne sont plus pris en compte) et se calcule selon la formule suivante :

PARAMÈTRES

"a" comprend à la fois :

Les points APE

Il est tenu compte des montants réellement versés à l'employeur en 2015/2016.

Comment connaître le montant ? Sur les documents "détail des subventions" que le FOREM envoie chaque année aux employeurs.

Les réductions de cotisations sociales

Le montant des réductions ONSS dont l'employeur a réellement bénéficié en 2015-2016 ("Réductions Contractuels subventionnés" - CoSub). Ce montant compense le fait qu'à partir du 1^{er} janvier 2019, la réduction ONSS spécifique sera supprimée.

Comment connaître le montant ? Sur le document "trillium" de l'ONSS que l'on peut obtenir sur le site de l'ONSS ou sur demande au secrétariat social.

"b" représente le nombre de points octroyés qui figurent dans la (ou les) décision(s) APE. Il faut indiquer, pour chaque mois des années 2015/2016, le nombre de points dont on bénéficie théoriquement.

Exemple : décision octroyant 14 points APE à partir du 1^{er} janvier 2013. Au 1^{er} septembre 2016, extension de la décision : 6 points APE supplémentaires. De janvier 2015 à août 2016, il faut indiquer chaque mois "14". À partir de septembre 2016 jusque décembre 2016, il faut indiquer "20" pour chaque mois.

"c" correspond à l'estimation du nombre de points octroyés au 31 décembre 2018. En principe, si vous n'attendez plus de nouvelles décisions, ce sera le même nombre de points que celui qui figure sur votre (vos) décision(s) actuelle(s).

"d" représente l'indexation pour mettre le montant de la subvention, calculée sur base des années 2015-2016, en valeur 2019.

La formule est la suivante :

$$F = [(a/2^1)/(b/24^2)] \times c \times d$$

La formule sert à calculer la valeur du point unique par employeur. Cela veut dire que, pour chaque employeur, le FOREM va calculer une telle valeur. Celle-ci est multipliée par le nombre de points APE dont il bénéficie au 31/12/2018 ("c"). Cela permet de prendre en considération des points APE que l'employeur aurait obtenus après la période de référence. Le résultat ("F") correspond à la subvention de l'employeur pendant la période transitoire.

Le résultat de la formule est plafonné : si le résultat est plus élevé que, par exemple, 1,5 fois la valeur moyenne des points du secteur, ce résultat est ramené à cette valeur moyenne. Le Ministre Jeholet entend ainsi éviter que les employeurs pratiquent la "gestion de points" : répartir les points sur plus d'emplois pour bénéficier de la réduction des cotisations sociales sur ces emplois supplémentaires.

Si l'employeur n'avait pas de points APE en 2015/2016 mais qu'il en a obtenu par la suite, la formule se base sur la valeur moyenne du point du secteur.

COMMENT SERONT VERSÉES LES SUBVENTIONS ?

Les subventions continueront à être versées par le FOREM, mais plus chaque mois : elles seront versées trimestriellement. L'enjeu est évidemment que l'employeur reçoive l'avance nécessaire pour faire face à ses dépenses sans mettre à mal sa trésorerie.

QUELLES SERONT LES RÈGLES À RESPECTER ?

Il faudra maintenir, durant les deux années de la période transitoire, le volume des emplois subsidiés par le mécanisme ex-APE. Le Ministre de l'Emploi communiquera à l'employeur le montant de la subvention et le nombre d'emplois qu'elle couvre. Prenons l'exemple de 5 travailleurs (exprimés en "équivalents temps plein"). Si l'emploi diminue au-delà de 10%, la subvention diminuera en conséquence (pour l'année concernée par la diminution).

¹ Il faut diviser "a" par 2 pour ramener en moyenne annuelle (puisque "a" reprend les subventions et réductions de deux années (2015/2016)).

² Il faut diviser "b" par 24 pour ramener en moyenne annuelle (puisque "b" reprend les points octroyés pendant les 24 mois de la période de référence (2015/2016)).

La subvention totale ne peut pas dépasser le coût effectif des travailleurs subventionnés (dans notre exemple, le coût des 5 travailleurs). On va prendre également les éventuels autres subventionnements de ce poste pour effectuer la comparaison (par exemple, si un employeur reçoit un co-financement de l'ONE pour le même poste de travail, il faut en tenir compte). C'est déjà le cas actuellement.

QU'EN PENSER ?

L'UNIPSO est favorable à un transfert des postes APE vers les politiques fonctionnelles. Il est plus simple pour un employeur d'avoir un seul interlocuteur et une même administration pour la gestion des projets et des subventions (par exemple, un seul rapport d'activité et une seule manière de justifier les subventions). C'est également plus cohérent au niveau politique : par exemple, c'est le ministre de l'Enfance qui pourra décider des projets prioritaires dans le secteur de l'enfance.

Ce transfert est un chantier énorme qui va prendre plusieurs années et qui nécessite que les acteurs concernés (gouvernements, employeurs, travailleurs, administrations) se concertent étroitement. Le Ministre Jeholet veut que le décret soit voté au Parlement wallon avant les vacances parlementaires (21 juillet 2018). Le calendrier politique du Ministre ne laisse pas le temps à cette concertation de s'installer.

À l'UNIPSO, on reste très attentif à ce que chaque employeur reçoive le même niveau de subventions que celui dont il bénéficie actuellement. Il ne faut donc pas que la formule calcule les subventions à la baisse. À l'heure actuelle, le calcul des subventions désavantage la majorité des employeurs par rapport au système actuel. Pour certains employeurs, les pertes seront très importantes et vont impacter les emplois.

La formule pénalise les employeurs qui ont connu des périodes d'inoccupation. Il s'agit de périodes où le poste n'est pas occupé : temps pour engager un nouveau travailleur, écartement d'une femme enceinte, maladie longue durée sans remplacement, etc. L'indexation de la subvention est également sous-estimée et il n'est pas tenu compte de l'impact des augmentations salariales liées à l'ancienneté à partir de 2017.

L'UNIPSO a demandé que l'intégralité du budget actuel des APE soit transférée vers les politiques fonctionnelles. Le Gouvernement wallon doit garantir que ce budget restera consacré au financement de l'emploi dans le secteur non marchand.

L'UNIPSO souhaitent que les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'engagent à ce que la transition des emplois APE vers les politiques fonctionnelles s'opère en douceur et sans casse sociale.

L'UNIPSO s'interroge également sur l'avenir des possibilités de création d'emplois dans le secteur non marchand. L'APE était un levier pour la création d'activités ou de nouveaux projets en réponse aux besoins de la population. Qu'en sera-t-il à l'avenir ?

Retrouvez ce document et d'autres relatifs
à cette réforme APE sur notre site www.unipso.be.

RÉFORME APE

POSITIONNEMENT DE L'UNIPSO SUR L'AVANT-PROJET DE DÉCRET INSTAURANT UN RÉGIME TRANSITOIRE
DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI EN VUE DE SON ABROGATION
POUR LE TRANSFORMER EN SOUTIEN STRUCTUREL AUX POLITIQUES FONCTIONNELLES

22/05/2018

Contacts : Stéphane Emmanuelidis, Pierre Malaise et Dominique Van de Sype – frederic.clerbaux@unipso.be
(081/24.90.22)

Destinataire : Pierre-Yves Jeholet, Ministre de l'Emploi et de la Formation du Gouvernement wallon

SYNTHÈSE DU POSITIONNEMENT UNIPSO

L'UNIPSO **partage les objectifs de soutien aux politiques fonctionnelles et de simplification administrative** prévus dans la note au Gouvernement et dans l'avant-projet de Décret. Elle relève l'énorme pas en avant que constitue le transfert de crédits budgétaires de l'emploi vers les politiques fonctionnelles et le maintien de la solidarité avec la Fédération Wallonie-Bruxelles dans un cadre adapté.

L'UNIPSO réclame une **véritable concertation** sur les éléments qu'elle soulève et la réclamera également auprès de l'ensemble des ministres fonctionnels. Elle demande notamment, **au plus tard en même temps que l'adoption de l'avant-projet de décret en 2^{ème} lecture**, la **publication** et la mise en place d'une procédure de **validation par l'employeur des listes** reprenant d'une part, **les subventions et le nombre d'ETP** et d'autre part, **la compétence fonctionnelle** qui aura été attribuée à ses postes APE. Cette concertation doit également porter simultanément sur **le projet d'arrêté d'exécution**. La volonté d'adoption de l'APD avant les vacances parlementaires ne laisse guère de place à une concertation d'une telle ampleur.

L'UNIPSO **ne peut accepter l'urgence** posée par le Gouvernement à exécuter une réforme qui lui semble relever d'un **projet de longue haleine**, alors même que la mise en œuvre du passage vers les compétences fonctionnelles s'opérera après des élections régionales. Elle doute de la capacité de l'ensemble des ministres concernés au sein de la soixantaine de compétences fonctionnelles identifiées à produire des réglementations cohérentes et concertées pour accueillir ces nouveaux budgets dans de tels délais. Il est incohérent que la fin du système APE soit déjà inscrite dans un Décret avant que les dispositions devant en prendre la suite ne soient définies.

Cette réforme doit être menée dans une perspective de **consolidation de l'emploi** dans le secteur non marchand **et des services** offerts à la population. L'UNIPSO relève que l'avant-projet de décret prévoit une période transitoire et l'abrogation du Décret APE du 25 avril 2002 (art.15 APD) et donc la fin du système APE au 1^{er} janvier 2021, mais **ne contient pas ou très peu de dispositions concernant la manière dont le transfert vers les politiques fonctionnelles va s'effectuer**; son avis ne saurait porter que sur les aspects dont elle a pu avoir connaissance, et donc pas sur les dispositifs qui seront déployés dans les compétences fonctionnelles. L'UNIPSO aurait souhaité pouvoir se prononcer sur l'ensemble du dispositif et non pas sur la seule partie qui lui est soumise.

La période transitoire doit garantir un **maintien du financement** qui, seul, permet de garantir le **maintien des emplois et des services à la population** au moins à son niveau actuel. L'UNIPSO **ne peut accepter que des économies soient réalisées**, à l'occasion de cette réforme.

Elle relève que, dès le démarrage de la phase transitoire et pendant la durée de celle-ci, tous **les employeurs** du secteur non marchand **vont perdre des moyens financiers** (forfaitisation de la réduction ONSS, plafonnement de la subvention, effets négatifs des périodes d'inoccupation des postes, renforcement de l'interdiction de co-financement, perte des « crédits d'ancienneté »...). La note au Gouvernement met en évidence des économies de l'ordre de 53 M€ à l'échéance 2020 dont 14,2 découlent de la suppression d'opérateurs du champ d'application; un manque à gagner de l'ordre de 39 M€ sera-t-il donc repris sur les autres opérateurs APE ? Difficile d'imaginer qu'une telle économie s'opère sans suppression d'emploi.

L'UNIPSO acte que le transfert aux politiques fonctionnelles s'opérera sur base de balises communes. Elle demande des **garanties** au-delà de la période transitoire, d'une **préservation des emplois** et **le maintien de l'utilisation de ces budgets pour le financement de l'emploi à court et moyen terme**. Cette demande ne porte pas préjudice au pouvoir des ministres fonctionnels de procéder à des aménagements en cohérence avec leurs politiques de tutelle à plus long terme, dans une transition douce qui doit être concertée avec les interlocuteurs des secteurs.

Au-delà du maintien de l'emploi l'UNIPSO relève que l'abrogation du dispositif APE supprime un cadre qui a permis de soutenir des expériences innovantes avant qu'elles ne soient instituées dans des réglementations (par exemple, les CISP), voire en dehors de celles-ci. Elle invite les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles à considérer les **possibilités de créer à l'avenir de nouveaux emplois dans le secteur non marchand** pour de telles initiatives et/ou pour des fonctions actuellement non pourvues dans les politiques fonctionnelles.

Enfin, il y a lieu de **vérifier** finement **l'impact dérivé de la suppression du dispositif APE sur d'autres réglementations** qui s'y réfèrent ou qui s'appuient sur les aides qui en découlent (disposition des accords non marchands passés et à venir, Plan Cigogne, transfert aides ménagères titres-services en SAFA, Décret sur l'emploi socioculturel, ACS ex-TCT refacturés à la Région wallonne...).

CONTEXTE

Le Gouvernement wallon a adopté en première lecture, le 29 mars 2018, un « *avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles* ». Cet avant-projet de décret (ci-après nommé « l'APD ») et les documents qui l'accompagnent¹ ont été adressés par le Ministre Jeholet à l'UNIPSO accompagné d'une demande d'avis, le 30 mars 2018. Le présent avis répond à cette demande uniquement en ce qui concerne les employeurs « secteur non-marchand ».

ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF ACTUEL

Dans la « note rectificative 2 au Gouvernement wallon », le Ministre Jeholet fonde sa réforme sur un état des lieux du dispositif actuel. Si l'UNIPSO partage certains constats du Ministre et relève que la note comprend de nombreuses données chiffrées dont on ne disposait pas jusqu'à présent, il y a lieu de préciser et nuancer certaines critiques formulées dans cette note.

¹ « Note rectificative 2 au Gouvernement wallon », « Avis de l'Inspection des finances », « Commentaires des articles » et « Exposé des motifs rectificatifs »

BUDGET INCONTRÔLÉ

L'obtention de postes APE doit faire l'objet d'une demande de la part de l'employeur qui doit remplir certaines conditions. L'instruction de la demande est faite par la DGO6 et fait toujours l'objet d'un passage de l'Inspection chez l'employeur. La demande fait également l'objet d'une demande d'avis du Ministre fonctionnel. À la fin de l'instruction, c'est le Ministre de l'Emploi qui décide et qui peut éventuellement évoquer le manque de moyens budgétaires. Si l'UNIPSO partage les critiques sur le manque de transparence dans les décisions octroyées et refusées par les ministres de l'Emploi successifs, elle relève que l'attribution de points APE est loin d'être automatique et que de nombreuses demandes ont fait l'objet de refus.

Par ailleurs, la note au Gouvernement précise que l'évolution moyenne entre 2008 et 2016 des dépenses liées à l'octroi des points hors indexation, est de 1,02%. Sachant que cette augmentation se traduit par de l'emploi supplémentaire, elle ne nous paraît pas « incontrôlée ». De plus, 95% du maximum de la subvention possible est consommé, ce qui démontre que l'utilisation du budget est optimisée.

Enfin, concernant la création de postes supplémentaires par rapport à la décision d'octroi, ce qui est appelé "ingénierie" de la gestion des points APE dans la note au Gouvernement, a été mis en place et encouragé par les gouvernements wallons précédents tant que la charge était supportée par le Gouvernement fédéral. Cette gestion a permis la création d'emplois supplémentaires en Wallonie. Elle aurait d'ailleurs pu être gérée par le Gouvernement dès le transfert via la 6ème réforme de l'État en supprimant cette possibilité dans le Décret APE à l'entame de la mandature.

OCTROI INÉQUITABLE DE POINTS APE

La note au GW relève que « *les décisions d'octroi et le nombre de points octroyés semblent relever davantage du « fait du Prince » que des critères objectivés (...)* ».

Étant donné que 73% des points octroyés résultent du transfert des anciennes mesures dans le dispositif APE, seuls 27% des points octroyés ont fait l'objet de nouvelles décisions dans le cadre du dispositif APE. Parmi celles-ci 12% proviennent de programmation concertée par les Gouvernements : plan Marshall et projets thématiques. Seuls 15% des points octroyés ont parfois donné lieu à des décisions peu transparentes. Relevons également que la liste des secteurs dans lesquels les postes APE sont les plus nombreux démontre que ces emplois sont octroyés dans le cadre de politiques essentielles pour la population wallonne : aides aux personnes, handicap, petite enfance, insertion socio-professionnelle...

ÉLOIGNEMENT DE L'OBJECTIF INITIAL DE SOUTIEN À L'INSERTION DES PUBLICS FRAGILISÉS

Dans la note au GW, le Ministre Jeholet écrit que « *Le dispositif ne remplit plus que marginalement l'objectif initial à savoir de permettre l'accès à l'emploi des publics plus éloignés. Le dispositif subventionne une proportion importante de profils qualifiés et avec le temps, l'emploi est devenu de plus en plus stable.* »

Or, depuis la réforme précédente, il ne s'agit nullement de l'objectif principal du dispositif APE puisque les objectifs repris dans les travaux parlementaires sont : la simplification des mesures, le statut des travailleurs, la transparence de gestion, la stabilisation des postes, l'implication des politiques fonctionnelles et la réorientation sectorielle².

² Projet de décret relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand, Parlement wallon, session 2001-2002, 28 décembre 2001 – 289 (2001-2002), n°1, pp. 6-7

Pourtant, 22% des travailleurs APE n'ont pas le CESS et 36,9% n'ont pas plus du CESS. Cela démontre que le dispositif APE a permis l'engagement durable de plus de 15.000 travailleurs peu qualifiés. De plus, il est important de préciser que le secteur non marchand occupe une large majorité de femmes (70%) et qdes catégories « fragiles » sur le marché de l'emploi wallon comme les travailleurs de plus de 50 ans qui y sont de plus en plus nombreux.

En conclusion, l'objectif principal de ce dispositif n'est pas uniquement l'engagement de personnes éloignées de l'emploi et il n'a pas été conçu comme un instrument d'insertion vers un autre emploi. Pourtant, il a contribué à la création de nombreux emplois pour des catégories plus vulnérables sur le marché de l'emploi, notamment les travailleurs peu ou moyennement qualifiés.

RÉFORME DU DISPOSITIF APE : OBJECTIFS DU GOUVERNEMENT WALLON

La « note rectificative 2 au Gouvernement wallon » qui accompagne l'avant-projet de décret précise les objectifs poursuivis par le Gouvernement wallon dans la mise en œuvre de la réforme APE.

MAÎTRISE BUDGÉTAIRE

L'UNIPSO comprend la nécessité d'assurer un meilleur contrôle budgétaire du dispositif APE. Cette exigence pouvait être aisément rencontrée dès l'entame de la mandature d'une part, en supprimant dans la réglementation APE la possibilité pour les employeurs de créer des emplois au-delà du minimum prévu de leurs décisions et d'ainsi bénéficier de la réduction des charges patronales et d'autre part, par un monitoring budgétaire rigoureux dans l'attribution de nouveaux emplois. A ce niveau les dépenses sont maîtrisées puisqu'en 2017 et 2018 presque aucun poste n'a été octroyé, les Gouvernements successifs invoquant la prochaine entrée en vigueur de leurs réformes successives pour justifier ce gel. Si l'on ajoute les deux années de la période transitoire, cela fera donc 4 ans pratiquement sans attribution de postes APE pour des nouvelles initiatives ou pour soutenir, par exemple, la croissance d'un projet existant.

Le projet actuel prévoit une série de mesures d'économie et une trajectoire budgétaire en diminution. Si l'on compare la trajectoire budgétaire entre le budget estimé avec ou sans réforme, on obtient les différences suivantes : 17,834M€ en 2019 (auquel il faut ajouter 10M€ supplémentaires dont on ne sait pas encore comment ils vont venir s'imputer), près de 18M€ en 2019 et un total de **53,368 M€ en 2020** (dont 14,2M€ viendront de la suppression d'une série de postes auprès des Provinces, des services du Gouvernement de la Communauté française, des établissements publics qui dépendent de la CF et de la RW et des Régies autonomes). A ces montants, il faut ajouter que dès 2018, 20M€ d'économies avait été décidé lors du conclave budgétaire.

La note au GW ne dit rien sur le sort du budget PTP (plus de 44 M€), dispositif qui est en cours d'extinction, et qui finance des emplois peu qualifiés dans le secteur non marchand.

Le budget transféré vers les ministres fonctionnels est déjà réduit de plus de 5% par rapport à ce qu'aurait été l'évolution normale du budget APE. Les marges pour créer de nouveaux emplois dans les tutelles sont donc inexistantes.

Au niveau des employeurs, la formule de calcul de leurs subventions pour la période transitoire ne prévoit pas la prise en considération des crédits d'ancienneté dont ils bénéficient actuellement. Cette formule ne prévoit pas non plus de mécanisme permettant de prendre en considération les augmentations barémiques découlant

des évolutions liées à l'ancienneté, pour la part correspondante à l'actuelle réduction des cotisations sociales³ (puisque la réduction de cotisations sociales, qui est un lien avec l'évolution de la rémunération, sera forfaitisée). Au niveau de l'indexation, la moyenne sur deux années 2015-2016 a pour effet de raboter les effets de l'indexation survenue en 2016 et le coefficient d'indexation de 2,27% pour la période allant de 2016 et 2018 est insuffisant par rapport à l'indexation réelle. Enfin, certains employeurs ont connu durant les années 2015 et 2016 des périodes d'inoccupation des postes qui ne seront pas prises en considération dans le calcul des subventions durant la période transitoire.

L'UNIPSO ne peut accepter que la réforme envisagée conduise à faire des économies sur des services essentiels à la population et sur le financement de l'emploi dans ces services. Elle craint que les mesures d'économies prévues dans l'APD conduisent à des pertes d'emplois et fragilisent le financement de tous les autres.

ÉQUITÉ ET EFFICACITÉ : RESPONSABILISATION DES MINISTRES FONCTIONNELS

Remarque préalable

L'UNIPSO relève préalablement que cet avant-projet entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 (art.16 APD) et qu'au 1^{er} janvier 2021, le décret APE du 25 avril 2002 sera abrogé (art.15). Elle relève également que l'APD ne contient pas de dispositions concernant la manière dont le transfert vers les politiques fonctionnelles va s'effectuer, mais détermine principalement les règles applicables lors d'une période transitoire. Dès lors, les informations sur la manière dont va se dérouler le transfert vers les ministres fonctionnels proviennent de la « note rectificative 2 au Gouvernement wallon », de la présentation par le cabinet Jeholet de l'avant-projet de décret au CESW, des interventions du Ministre au Parlement wallon et de rencontres d'information de l'UNIPSO et du GPS-W avec Monsieur le Ministre Pierre-Yves Jeholet.

Objectif de transfert des postes APE dans les politiques fonctionnelles

La « note rectificative 2 au Gouvernement wallon » prévoit que dans un souci d'« *équité et d'efficacité* », l'objectif final de la réforme initiée par le Ministre de l'Emploi est de « *transférer à partir du 1^{er} janvier 2019 et au plus tard le 31 décembre 2020, les crédits budgétaires aux ministres fonctionnels compétents* »⁴.

L'UNIPSO partage l'objectif du Gouvernement de transfert des postes et des budgets APE vers les différentes politiques fonctionnelles en Région wallonne et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Dans son mémorandum en vue des élections 2014, l'UNIPSO a développé l'intérêt d'un tel transfert pour le secteur non marchand :

« La politique publique de soutien au secteur à profit social se base actuellement en partie sur des financements relevant de politiques de remise à l'emploi. Toutefois, le développement durable du secteur nécessite en priorité la création d'emplois dans le cadre des différentes politiques fonctionnelles en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles (santé et action sociale, insertion socio-professionnelle, personnes handicapées, accueil de la petite enfance, aide à la jeunesse, culture et sport, etc.)

³ Voir plus loin dans le commentaire de l'article 5§2

⁴ Note rectificative 2 au Gw,p.17

[Le transfert] permettrait une plus grande cohérence des politiques non marchandes, une distribution des emplois et un contrôle de leur affectation plus adéquats (pilotage), ainsi qu'une harmonisation des règles de subsidiation du personnel. »⁵

L'UNIPSO demandait en conséquence de « *Prévoir les budgets nécessaires pour garantir au minimum le même niveau de subventionnement de postes actuels* »⁶. L'objectif de cette opération devant servir à « *Développer et renforcer l'emploi pour répondre aux besoins essentiels de la population* »⁷.

Le dispositif APE a également permis la création d'emplois dans des initiatives innovantes qui ne bénéficiaient pas de cadre législatif et de postes indispensables au fonctionnement du secteur associatif, mais non financés dans le cadre des différentes politiques fonctionnelles. Au-delà du maintien de l'emploi, le Gouvernement wallon doit également se prononcer dans le cadre de la réforme APE, sur la **possibilité à l'avenir de créer de nouveaux emplois dans le secteur non marchand** notamment pour les initiatives innovantes et pour des fonctions actuellement non reconnues dans les politiques fonctionnelles. Il faut intégrer les moyens nécessaires à cette politique de création d'emplois nouveaux, dans les trajectoires budgétaires de ces politiques fonctionnelles.

Pour l'UNIPSO, le transfert d'un dispositif d'une telle ampleur et d'une telle complexité, de par la diversité des employeurs et des situations (multi-agréments, projets innovants, projets à la frontière entre plusieurs compétences...) et son intégration dans les différentes politiques fonctionnelles, nécessitent du temps et une concertation approfondie entre les Gouvernements (wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, voire bruxellois) et les acteurs concernés (fédérations sectorielles, interlocuteurs sociaux, représentants des pouvoirs locaux...). Dès lors, **l'objectif de voter le décret avant les vacances parlementaires n'est pas réaliste et doit être adapté.**

Méthodologie du transfert dans les politiques fonctionnelles

Attribution d'une compétence par employeur

Pour l'UNIPSO, la liste qui affecte les postes APE à des compétences fonctionnelles est fondamentale pour les employeurs puisqu'elle détermine de quelles compétences dépendra l'avenir de leurs emplois et du financement de ceux-ci.

À cet égard, **l'UNIPSO n'est pas favorable à l'option de désigner un seul ministre fonctionnel pour l'ensemble des postes APE relevant de compétences différentes** ("l'accessoire suit le principal") occupés chez un même opérateur. Cela conduira à ce que les ministres fonctionnels héritent de postes APE affectés à des projets qui ne relèvent pas de leur compétence et les amènera inévitablement à réorienter ces projets. **Par conséquent, les postes APE doivent être affectés à la compétence qui correspond au projet auquel les emplois sont affectés, quitte à ce que l'employeur doive traiter avec différents ministres fonctionnels.**⁸

Par ailleurs, l'idée de transférer l'ensemble des APE « pouvoirs locaux » au Ministre qui est en charge de ces pouvoirs peut mener à des incohérences. Ainsi, une crèche qui dépend d'une commune ou d'un CPAS relèvera

⁵ « Unis pour dynamiser les solidarités », Mémoire UNIPSO, Elections fédérales, régionales, communautaires et européennes 2014, p.36 – disponible sur le site www.unipso.be

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

⁸ L'objection portant sur le fait que les réductions de cotisations sont calculées de façon globale n'empêche en rien de concevoir un système de proportionnalité permettant d'affecter les postes en fonction de la compétence fonctionnelle réelle du projet auquel les travailleurs sont affectés

de la Ministre wallonne des Pouvoirs locaux alors qu'une crèche relevant du secteur non marchand privé relèvera de la Ministre de l'Enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Si dans de nombreux cas, l'octroi d'une (ou de plusieurs compétences) ne fera l'objet d'aucune discussion, il existe beaucoup de situations où le choix ne sera pas évident. **L'UNIPSO demande donc, au plus tard en même temps que l'adoption de l'avant-projet de décret en 2^{ème} lecture, la publication des listes reprenant les subventions et le nombre d'ETP ainsi que la compétence fonctionnelle attribuée aux différents postes; une procédure de validation par l'employeur doit être prévue à ce propos.** Cette démarche nous semble s'inscrire clairement dans la volonté de transparence soutenue par le Ministre de l'Emploi et le Gouvernement wallon.

Methodologie

L'UNIPSO estime que créer ou adapter les cadres légaux et réglementaires pour intégrer les projets APE aux politiques fonctionnelles est complexe et nécessitera du temps et des concertations. Il faut permettre aux ministres fonctionnels de fixer des orientations, mais il s'agit de maintenir dans un premier temps de l'emploi existant.

L'UNIPSO est donc d'avis qu'il est nécessaire de fixer après la période transitoire prévue par l'avant-projet de décret, dans les arrêtés (GW), les accords de coopération et les conventions (FWB) un moratoire de maintien des emplois pour chaque association pour permettre que la détermination des futures orientations fonctionnelles s'opère, durant cette période, de façon cohérente et en concertation avec les partenaires des secteurs concernés afin de prendre en considération les projets et les emplois existants.

L'UNIPSO rappelle sa volonté de s'engager dans la réforme du dispositif APE avec comme objectif la consolidation de l'emploi dans les différentes politiques non marchandes en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Par conséquent, **il faut garantir préalablement au transfert des postes et des budgets que l'ensemble de ceux-ci seront consacrés uniquement au financement de l'emploi dans les différentes compétences auxquelles ils seront affectés par la suite.**

Enfin, l'UNIPSO relève que les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont en voie de conclure avec les interlocuteurs sociaux des **accords non marchands portant sur 2018-2020**. Elle pointe que de nouveaux emplois seront transférés aux politiques fonctionnelles; les gouvernements devront dès lors prévoir au plus tard en 2021 les budgets permettant d'honorer l'application des accords pour ces postes.

AVANT-PROJET DE DÉCRET ADOPTÉ EN PREMIÈRE LECTURE PAR LE GOUVERNEMENT WALLON LE 29 MARS 2018

Les articles cités () sont ceux de l'avant-projet de décret

PRINCIPE DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE

Les employeurs se verront attribuer pendant deux années⁹ (2019 et 2020) une subvention forfaitaire calculée sur base de leurs emplois APE en 2015 et 2016 en tenant compte des emplois créés et des subventions APE obtenues jusqu'au 31 décembre 2018, qu'il s'agisse de décisions à durée déterminée ou indéterminée. Au

⁹ L'APD prévoit que cette période pourrait être plus courte si le ministre de tutelle a mis au point plus tôt sa réglementation pour accueillir les postes APE.

terme de cette période transitoire, ce sont les différents ministres fonctionnels qui décideront de l'évolution du financement et de l'affectation de ces emplois.

Durant la durée de la période transitoire, plus aucun nouvel emploi APE ne sera créé. L'UNIPSO relève que malgré les nombreux besoins des associations qui ne sont ni rencontrés par les politiques fonctionnelles ni par d'autres formes de subventionnement, il n'y a presque plus d'attribution de nouveaux postes depuis l'année 2017. Cela aura des conséquences à court et moyen terme sur l'offre des services à la population et l'emploi en Wallonie.

Par ailleurs, durant cette période, aucune cession de points ne sera plus autorisée. **L'UNIPSO demande que des cessions de points entre les employeurs restent possible durant la période transitoire.** Cela permettra, par exemple, la reprise des subventions d'une entreprise qui arrête ses activités ou se trouvera en difficulté du fait de la réforme annoncée.

CHAMP D'APPLICATION (ART.1^{ER})

Contenu de l'APD

Le champ d'application du nouveau décret est identique : pouvoirs locaux, non marchand, enseignement et marchand¹⁰. Par contre, à partir du 1^{er} janvier 2020, les services du Gouvernement de la Région wallonne et de la FWB et les établissements publics qui en dépendent (par exemple, l'ONE, le FOREM, les Marronniers...) ne bénéficieront plus de points APE. À partir de 2020, certains pouvoirs locaux ne bénéficieront plus non plus d'APE (les Provinces notamment).

Le Gouvernement wallon n'aura plus la possibilité d'étendre le champ d'application à d'autres employeurs ou, au contraire, de le restreindre. Cela signifie que le champ d'application tel que décrit ci-dessus ne bougera plus pendant la période transitoire. D'après l'exposé des motifs, ces dispositions n'ont plus de sens puisque l'objectif du projet de décret est de mettre fin progressivement au dispositif APE.

L'exclusion des employeurs dont l'objet social est l'enseignement (par exemple, un pouvoir organisateur d'une école) est supprimée. L'exposé des motifs la justifie par la volonté de se conformer à une situation existante (certains employeurs dont l'objet social est l'enseignement bénéficient de points APE « non marchand »).

Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO s'interroge sur les conséquences des suppressions de postes au niveau de la gestion du dispositif APE par le FOREM pendant la période transitoire et sur les conséquences pour les employeurs des secteurs non marchands de la suppression de certains postes dans les administrations fonctionnelles (l'ONE, par exemple).

L'UNIPSO invite les Gouvernements wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en concertation avec les partenaires sociaux, à se pencher plus amplement sur les conséquences de la suppression de ces subventions qui auront inévitablement des conséquences sur l'emploi.

L'UNIPSO s'interroge également sur la prise en compte de la charge administrative supplémentaire qui va incomber aux administrations fonctionnelles pour la gestion du nouveau dispositif en leur sein; le Gouvernement devra être également attentif à cet aspect.

¹⁰ Pour le marchand, il y a un cadre extinctif puisque l'APE marchand a été remplacé par la mesure SESAM.

L'UNIPSO partage la proposition d'inclure dans le champ d'application les employeurs dont l'objet social est l'enseignement afin de correspondre à la situation existante.

INTERDICTION DE CUMUL DES SUBVENTIONS (ART.2,2°)

Contenu de l'APD

L'APD prévoit une interdiction de cumuler les aides APE avec une «*intervention financière dans la rémunération*» (hormis l'activation octroyée dans le cadre du contrat d'insertion). Dans l'exposé des motifs, il est précisé que l'aide peut, par contre, être cumulée avec d'autres types de subventions, telles que les réductions de cotisations sociales ou avec le Maribel social. Il n'est rien précisé, par contre, sur d'autres types de subventions comme un subventionnement facultatif ou fonctionnel.

Position UNIPSO

L'UNIPSO pointe que les subventions APE ne suffisent pas à financer intégralement les emplois. Elle rappelle également le caractère non lucratif des entreprises du secteur non marchand qui ne permet pas à l'employeur de trouver sur le marché le financement de la totalité des emplois. Des subventionnements supplémentaires sont donc indispensables pour que l'employeur puisse financer l'intégralité du poste. Cette disposition est d'ailleurs d'application réglementairement aujourd'hui dans le cadre des accords non marchands passés et en voie d'être conclus; une interdiction de co-financement rendrait impossible la poursuite de l'application des accords non marchands à ces travailleurs.

Si l'objectif est de ne pas vouloir cumuler les subventions APE avec l'activation des allocations de travail (hors le cas du contrat d'insertion), il faut reprendre cette formulation, pour ne pas laisser de place à une interprétation préjudiciable aux employeurs.

L'UNIPSO demande donc une nouvelle formulation qui n'empêche pas les co-financements d'un poste APE.

DISPOSER D'UNE UNITÉ D'ÉTABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE LANGUE FRANÇAISE (ART. 5,§3)

Contenu de l'APD

La condition d'avoir une «*unité d'établissement sur le territoire de la région de langue française*» semble venir s'ajouter celle du décret APE d'avoir un «*siège principal d'activité en région de langue française*».

Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO ne s'oppose pas au changement de terminologie proposé, mais souhaite en profiter pour attirer l'attention du Gouvernement wallon sur la situation des associations qui occupent des travailleurs APE à Bruxelles comme la réglementation les y autorise (c'est souvent le cas des employeurs relevant des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles).

Actuellement, lorsqu'un travailleur est affecté à une UE à Bruxelles, c'est la réduction CoSub bruxelloise qui s'applique (elle est identique à la réduction wallonne). Or, on ignore si ces réductions seront reprises dans les données provenant de la BCSS qui seront utilisées par le FOREM pour calculer les subventions dues à ces employeurs.

L'UNIPSO demande qu'une solution soit trouvée pour les réductions de cotisations patronales des employeurs occupant des travailleurs APE affectés à une UE à Bruxelles; un accord doit être trouvé pour permettre à ces employeurs de continuer à bénéficier des réductions dans un cadre dérogatoire. Cette mesure n'a aucun impact budgétaire pour la Région wallonne.

CONDITIONS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI (ART.5, §§5 ET 6)

Contenu de de l'APD

D'abord, à la veille de l'entrée dans la période transitoire (31 décembre 2018) le FOREM comparera les ETP APE occupés pendant l'année 2018, avec le régime de travail de ces travailleurs APE en 2018. Au cas où le nombre d'ETP est inférieur au nombre de travailleurs APE calculés selon leur régime de travail, l'employeur « affecte aux emplois vacants des demandeurs d'emploi inoccupés (...) dans un délai de 6 mois. » (art.5§5).

Ensuite, pendant la période transitoire, le FOREM va contrôler le maintien de l'emploi sur base du nombre d'ETP APE constaté au 31 décembre 2018 (art.5§6).

Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO s'interroge sur l'objectif poursuivi par la disposition qui impose à l'employeur d'affecter des DEI supplémentaires, lorsque le nombre d'ETP est inférieur au nombre de travailleurs exprimés en régime de travail, d'autant que le maintien de l'emploi est vérifié par ailleurs. Comment une telle mesure pourrait être opérationnalisée ? Les chiffres du nombre d'ETP en 2018 ne seront connus que dans le courant de l'année 2019. Est-ce que l'employeur va devoir engager des travailleurs en 2019 ? Quel est le point de départ du délai de 6 mois ? **L'UNIPSO propose dès lors la suppression de l'article 5,§5.**

Sur le mécanisme de contrôle de maintien de l'emploi, une série de précisions sont nécessaires pour en comprendre le fonctionnement : comment se calcule l'effectif de référence : sur base d'une photo au 31 décembre 2018 ? Sur base d'une moyenne d'occupation ? Quelle est l'occupation prise en considération ?

L'UNIPSO relève que dans le dispositif actuel, un mécanisme d'exceptions permet aux employeurs de justifier d'une diminution de leur volume de l'emploi suite à la survenance d'un « *cas fortuit* » et en cas de « *perte de subsides émanant des pouvoirs publics* ». Ce mécanisme est supprimé dans l'APD. **L'UNIPSO demande de rétablir ces exceptions qui permettent de ne pas sanctionner un employeur dont le volume de l'emploi a diminué indépendamment de sa volonté.**

Par ailleurs, il n'est pas précisé si les subventions seront versées, pendant la période transitoire, en fonction de l'occupation des postes. Si tel est le cas, l'UNIPSO demande qu'en cas de diminution de l'emploi, le seuil de tolérance de 10% en-deçà duquel l'employeur ne sera pas sanctionné s'applique également à la sanction. Par exemple, si l'employeur réduit son volume de l'emploi de 30%, la subvention ne serait réduite que de 20% pour autant que le coût supporté par l'employeur ne soit pas inférieur aux subventions reçues. De plus, il convient de préciser que les subventions ne sont diminuées proportionnellement que pour l'année du contrôle, l'employeur retrouvant son niveau antérieur l'année suivante.

Enfin, l'UNIPSO remarque que les nouvelles dispositions relatives au contrôle du maintien de l'emploi sont valables pour toute la période transitoire. Le contrôle s'effectuant au moyen des données ONSS, le contrôle pour l'année 2020 n'aura lieu, au plus tôt, qu'au milieu de l'année 2021 quand les postes seront déjà transférés. L'UNIPSO s'interroge dès lors sur la manière dont le contrôle va s'organiser.

REPLACEMENT DES TRAVAILLEURS EN PLACE (ART. 5, §6)

Contenu de l'APD

Durant la période transitoire, il sera possible de remplacer les travailleurs APE (remplacement temporaire ou définitif) en respectant les conditions suivantes :

- Le travailleur à engager est demandeur d'emploi inoccupé, à savoir inscrit comme demandeur d'emploi auprès du FOREM et se trouvant dans une période d'inoccupation¹¹ (art.1^{er}, 4° du Décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes cibles) ;
- Il n'a pas atteint l'âge légal de la retraite (il s'agit d'une nouvelle condition) ;
- Il n'a pas été lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'employeur dans les 12 mois qui précèdent sa dernière inscription comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du FOREM.

Les travailleurs (ou leurs remplaçants) doivent être engagés sous contrat de travail. Le projet de décret supprime l'obligation d'engager au moins à mi-temps. Selon l'exposé des motifs, l'objectif de cette disposition est de donner plus de souplesse pour les engagements¹².

Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO relève positivement le maintien de la possibilité de remplacer les travailleurs par des demandeurs d'emploi inoccupés, sans condition de périodes d'inactivité ou de diplôme et la possibilité d'engager en-dessous d'un mi-temps. Cela permettra à l'employeur d'assurer le maintien des emplois et la continuité des services.

Par contre, l'APD réduit les possibilités de remplacement pour l'employeur en supprimant les dérogations à l'interdiction d'engager un travailleur précédemment occupé à son service. Cette condition existait déjà, mais il y avait des dérogations prévues notamment s'il s'agissait d'un travailleur à temps partiel que l'employeur engage à temps plein¹³. **L'UNIPSO demande que cette faculté soit réintégrée dans l'APD afin de permettre à l'employeur de se conformer à ses obligations au niveau du droit social.**

¹¹ La période d'inoccupation est la période prenant cours à l'inscription du demandeur d'emploi auprès du Forem, pendant laquelle le demandeur d'emploi ne se trouve ni dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal (art.1^{er}, 5° du Décret du 2 février 2017)

¹² Par contre, l'exception de pouvoir engager un travailleur à 1/5^{ème} temps en remplacement d'un travailleur en interruption de carrière ou en congé parental est maintenue, ce qui semble être une erreur

¹³ Respect de la CCT n°35 du CNT qui impose à l'employeur de proposer, en priorité, un emploi vacant à temps plein à ses travailleurs à temps partiel

CALCUL DE LA SUBVENTION FORFAITAIRE

Contenu de l'APD (art.5, §2)

Employeurs qui occupaient des travailleurs en 2015/2016

L'employeur a droit à une aide annuelle qui se calcule comme suit :

$$F = [(a/2)/(b/24)] \times c$$

Dans lequel:

F : équivaut au montant de l'aide annuelle.

« a » : La somme des montants de subventions et de réductions de cotisations sociales, **effectivement dus à l'employeur**, durant les années civiles 2015 et 2016. Dans le commentaire des articles, il est précisé que « *le calcul ne se basera pas nécessairement sur les montants qui étaient dus à l'employeur conformément à la réglementation, et sur les points dont il bénéficiait conformément à la réglementation. Ainsi, si certains montants indus lui ont été versés, ils ne seront pas pris en compte dans le calcul. Au contraire, si certains montants dus ne lui ont pas été versés, ces derniers seront pris en compte dans le calcul. Le même raisonnement sera applicable en ce qui concerne le comptage des points en 2018.* »

« b » : Equivaut à la somme, pour chaque mois des années civiles 2015 et 2016, du **nombre de points** tel que **repris dans les décisions d'octroi** en vigueur au cours de chacun des mois concerné.

« c » : Equivaut au **nombre total de points APE dus à l'employeur au 31 décembre 2018**. Le résultat du calcul $[(a/2)/(b/24)]$ donne la valeur unique du point pour l'employeur. Cette valeur est multipliée par le nombre total de points dus à l'employeur au 31 décembre 2018.

Dans le document « note rectificative 2 au Gouvernement wallon », il est prévu que la subvention par employeur soit indexée. Cette **indexation** (« d » dans la note au GW) **n'est pas reprise** dans le projet de décret. Par ailleurs, pendant les années 2019 et 2020, le Ministre Jeholet a affirmé que les budgets et les subventions seront indexés selon le mécanisme d'indexation du budget wallon.

Les **points qui ont été cédés** par un employeur à un autre sont **comptabilisés chez l'employeur cessionnaire (celui qui reçoit)**.

À ce calcul est appliqué un **plafond** qui devra être déterminé par le GW et qui a comme objectif, selon l'exposé des motifs, de ramener de l'égalité entre les employeurs. Les subventions calculées selon la formule ci-dessus ne pourront pas dépasser « dans une certaine proportion » (la note au GW donne comme exemple un coefficient d'1,5) les valeurs moyennes octroyées aux employeurs du même secteur (voir ci-dessous)¹⁴. En cas de dépassement, la subvention sera réduite proportionnellement.

Employeurs qui n'occupaient pas de travailleurs APE en 2015/2016

Dans cette hypothèse, on se réfère, selon l'exposé des motifs, « **aux valeurs moyennes octroyées aux employeurs du même secteur, public ou non marchand** ». Dès lors, la formule est identique à celle ci-dessus

¹⁴ A noter qu'à l'article 5, §2, al.3 du projet de décret qui instaure ce plafond, il semble qu'il y ait une confusion dans les alinéas

sauf que l'on prend en compte les points et les réductions ONSS de l'ensemble des employeurs du secteur non marchand. On peut ainsi déterminer la moyenne par employeur du secteur non marchand.

Position de l'UNIPSO

Objectif de la formule de calcul

Pour l'UNIPSO, le dispositif APE est un mécanisme important pour le financement des emplois dans le secteur non marchand puisqu'il finance la quasi-totalité des secteurs et pour certains employeurs, l'APE devenu l'une, voire « la », source de financement principal de ses emplois. Le calcul de la subvention qui sera transférée aux ministres fonctionnels est donc un enjeu fondamental. **L'UNIPSO demande qu'aucune économie ne soit réalisée sur les subventions dans un objectif de maintien des emplois dans le secteur non marchand.**

À cet effet, la formule de calcul proposée implique des réductions de subventions et pourrait mener pour certaines associations à des pertes d'emplois, ce qui ne semble pas l'objectif poursuivi ni par le Ministre Jeholet ni par le Gouvernement wallon. L'UNIPSO propose dès lors de prendre en considération une série d'éléments qui sont développés ci-dessous.

Clarification des termes utilisés

L'UNIPSO souhaite une clarification sur la terminologie utilisée par l'APE et reprise sous les points « a », « b » et « c » : « *subventions effectivement dues* », « *points dus* », et « *nombre de points repris dans la décision d'octroi* ». Il faut en effet que cette terminologie ne soit pas équivoque et permette à chaque employeur de comprendre comment sa subvention a été calculée.

Points APE et réductions de cotisations sociales pris en considération

L'UNIPSO relève positivement la volonté de prendre en considération l'ensemble des points APE de l'employeur au 31 décembre 2018, peu importe la nature de la décision (durée déterminée ou indéterminée) et en tenant compte des points attribués après la période référence. Elle constate cependant que la formulation actuelle ne permet pas de tenir compte des points qui seraient « gelés », c'est-à-dire qui ne sont momentanément pas utilisés par l'employeur (par exemple, dans l'attente de l'engagement du remplaçant d'un travailleur temporairement absent). Il serait donc opportun d'utiliser pour définir le « c » dans la formule, la notion de « points octroyés » afin de réellement prendre en compte l'ensemble des points de l'employeur.

Par ailleurs, la formule de calcul ne prend pas en considération les réductions de charges sociales supplémentaires générées par l'engagement de travailleurs supplémentaires aux décisions APE, en 2017 et 2018. Par exemple, un employeur qui a reçu une décision en 2013 de 30 points APE pour l'engagement de minimum 5 travailleurs. Si en 2017, il engage un 6^{ème} travailleur APE en lui octroyant une partie des 30 points, comme la formulation de sa décision lui permet de le faire, il va également bénéficier pour ce travailleur de la réduction de charges sociales. La formule reprend bien la part du subventionnement en points, mais pas les réductions de cotisations sociales. Même si les données ONSS ne sont pas disponibles pour tout ou partie des années 2017 et 2018, il faut au minimum prévoir une contrepartie (par exemple, sur base de la réduction ONSS moyenne du secteur pendant la période de référence).

Périodes d'inoccupation des postes pendant la période référence

La formule ne compense pas totalement les périodes où les postes octroyés par une décision ne sont pas occupés. Dans la réglementation actuelle, l'employeur doit engager le travailleur au plus tard dans les 6 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la notification de la décision d'octroi¹⁵. Le délai est suspendu

¹⁵ Art. 31 du Décret APE du 25 avril 2002

pendant les mois de juillet et août. Pour le remplacement d'un travailleur APE temporairement absent (par exemple, pour une maladie de longue durée ou un congé de maternité) la réglementation ne prévoit aucun délai d'engagement. Pendant les périodes où le poste n'est pas occupé et que l'employeur ne paie aucune rémunération (par exemple, à partir du deuxième mois de maladie d'un employé ou pendant le congé de maternité), il ne va évidemment bénéficier d'aucune subvention APE ni de la réduction des charges sociales.

Prenons l'exemple d'un employeur qui a reçu une décision le 15 janvier 2015 et qui engage un travailleur le 1^{er} septembre 2015 (le délai de 6 mois étant suspendu en juillet-août, il respecte donc le délai de 6 mois). Si le poste a été occupé normalement tout le reste de la période de référence (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2016), une période de 3,75 mois sur base annuelle ne sera donc pas prise en considération ni pour les points APE ni pour les réductions de charges sociales (la période de 7,5 mois pendant laquelle le poste n'a pas été occupé durant la période de référence/2).

L'UNIPSO demande donc l'introduction dans la formule de calcul d'un mécanisme correcteur, visant à compenser les périodes d'inoccupation pour lesquelles aucune subvention ni réduction ne sont comptabilisées. À cet égard, la déduction des sommes trop versées pour établir la liste définitive n'a pas de sens puisque ces sommes découlent de situations ponctuelles qui n'auront plus d'objet ultérieurement.

Évolution des subventions liée à l'indexation

Il faut prévoir deux mécanismes d'indexation : d'une part, la prise en considération de l'indexation entre la fin de la période de référence et le début de la phase transitoire (soit les années 2017 et 2018), et d'autre part, pendant la phase transitoire (soit les années 2019 et 2020).

L'indexation pour les années 2017 et 2018 n'est prise en considération que dans la note au GW (« d » de la formule de calcul). Il semblerait toutefois que la volonté du Ministre Jeholet est de la reprendre dans la formule de calcul de l'APD¹⁶. L'indexation proposée de 2,27% est insuffisante si on la compare avec l'évolution du point APE entre 2016 et 2018, et avec l'évolution de la rémunération¹⁷.

Pour 2019 et 2020, l'APD ne prévoit pas d'indexation des subventions. Le Ministre Jeholet a affirmé que ces subventions suivraient l'indexation du budget de la Région wallonne. Il y a lieu de le préciser dans l'APD et de développer quand et comment s'opère cette indexation.

L'UNIPSO demande donc pour 2017-2018 la prise en compte de la totalité de l'indexation sur l'ensemble de la subvention, ainsi que l'introduction dans l'APD d'un mécanisme d'indexation pour 2019 et 2020.

Évolution des subventions liées à l'ancienneté barémique

Dans le secteur non marchand, les rémunérations sont liées à des barèmes qui augmentent avec l'ancienneté du travailleur (chaque année ou toutes les deux années). Plus le travailleur a de l'ancienneté, plus la rémunération que lui paie l'employeur est importante.

¹⁶ D'après la réponse formulée par le cabinet du Ministre dans le document du CESW : Réforme des aides à l'emploi, Questions et réponses du cabinet Jeholet, 27 avril 2018, EFE.107bis

¹⁷ Si l'on tient compte du fait que l'indexation 2016 n'ait pris en compte que pour une demi-année alors qu'elle joue à plein sur 2017, et qu'on y ajoute les indexations de juillet 2017 et d'octobre 2018, non prises en compte, on arrive à un total d'environ 5% de taux d'indexation

Les points APE sont des subventions forfaitaires qui augmentent avec l'indexation, mais pas avec l'ancienneté des travailleurs. Pour cette raison, l'UNIPSO a obtenu le paiement aux employeurs de travailleurs APE, les « crédits d'ancienneté » dans le but de prendre en considération une (petite) partie du différentiel entre les subventions APE forfaitaires et les augmentations barémiques liées à l'évolution de l'ancienneté.

L'UNIPSO demande donc que les crédits d'ancienneté soient intégrés en valeur 2018 (avec un mécanisme d'évolution pour 2019 et 2020) dans la formule de calcul des subventions.

En ce qui concerne les réductions de cotisations sociales, celles-ci suivent l'évolution de la rémunération : si la rémunération augmente, la réduction dont va bénéficier l'employeur est proportionnellement plus importante. Or, la formule proposée supprime ce mécanisme et le compense par un forfait (calculé sur base des réductions de cotisations sociales APE dont l'employeur a bénéficié en 2015-2016). À partir de 2019, ce forfait n'évoluera plus proportionnellement à la rémunération des travailleurs.

L'UNIPSO demande d'intégrer un mécanisme permettant de prendre en considération le lien avec l'augmentation barémique pour la part qui correspond à la réduction de cotisations sociales pour la période 2017-2018 et pour la période transitoire.

Plafonnement de la subvention

L'APD instaure un mécanisme de « *plafonnement de la gestion des points APE* » (art.5,§2, al.3) qui vient raboter la subvention des employeurs afin de, selon la note au GW, « *limiter les effets du mécanisme de gestion des points* ». Ce qui est dénommé dans la note au GW "*ingénierie*" de la gestion des points APE a été mis en place et encouragé par les gouvernements wallons précédents tant que la charge était supportée par le Gouvernement fédéral.

Cette gestion a toutefois permis la création d'emplois supplémentaires en Wallonie. Pourquoi donc pénaliser cette situation dans le chef des opérateurs, alors que la réglementation le permettait, ce qui aura pour conséquence directe des disparitions d'emplois ? De plus, ce plafonnement contribue également à sanctionner des employeurs qui n'ont pas effectué de « gestion des points », mais qui disposent de postes avec des salaires plus élevés et sur lesquels peu de points sont octroyés.

L'UNIPSO demande que les subventions des employeurs ne soient pas plafonnées afin de maintenir les emplois et, par conséquent, que le mécanisme de plafonnement soit retiré de l'APD et remplacé par une disposition qui prévoit que le résultat du calcul ne peut en aucun cas dépasser le montant découlant du nombre total de points octroyés et des réductions correspondantes rapportés à une indexation au 31 décembre 2018.

Enfin, l'UNIPSO demande qu'une publicité claire et précise de la méthode de calcul soit fournie aux opérateurs afin de leur permettre de bien comprendre les paramètres retenus et d'opérer les vérifications nécessaires. Une procédure de correction doit être prévue.

LIQUIDATION DE LA SUBVENTION (ART. 7)

Contenu de l'APD

L'aide sera liquidée par le FOREM durant la période transitoire sur base d'une liste établie par le Gouvernement qui détermine « provisoirement » les employeurs bénéficiaires et le montant de l'aide à verser pour chaque employeur. La liste définitive devra être établie pour le 31 décembre 2019. En effet, selon l'exposé des motifs, la première liste sera provisoire, car il faut intégrer par la suite les résultats du contrôle

des « indus » pour 2018 et les points que certains employeurs pourraient avoir obtenus suite à une demande introduite avant le 31 décembre 2018.

Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande :

- Le versement des subventions au début du trimestre à 100% de la subvention théorique et que les montants dus au FOREM suite à d'éventuelles rectifications, soient récupérés sur les tranches à échoir ou tout autre système qui garantisse des versements suffisant en début d'exercice pour assurer les obligations des employeurs en matière salariale, sociale et fiscale et un versement complet de la subvention au cours de l'année à laquelle elle se rapporte;
- L'opération de récupération des fonds de roulement fin 2018 soit neutre pour la trésorerie des entreprises. Par conséquent, il faut prévoir un versement d'une première tranche suffisante dès l'entame de la période transitoire ;
- La mise en place par le FOREM, dès à présent, d'un mécanisme de contrôle des coûts supportés par l'employeur de façon à limiter les indus pour 2018 et éviter des récupérations a posteriori en décalage de plusieurs années.

SANCTIONS (ART.9 ET 12)

Contenu de l'APD

Les dispositions relatives à la Commission interministérielle sont supprimées (alors qu'elle venait d'être réactivée). Le Gouvernement peut donc seul décider des sanctions (suspension, retrait, remboursement éventuel de l'aide) sans devoir requérir un quelconque avis (ce qui n'est pas le cas actuellement puisque l'avis de la CIM est requis).

Position de l'UNIPSO

L'UNIPSO demande le maintien de la CIM pour sa compétence d'avis relativement aux sanctions pendant la période transitoire ou la mise en place d'une disposition qui permette à l'employeur de s'expliquer dans une procédure claire respectant les « droits de la défense » et prévoyant notamment la communication des rapports d'inspection motivant la sanction proposée.



Avis A.1367

**SUR L'AVANT-PROJET DE DÉCRET INSTAURANT UN RÉGIME TRANSITOIRE DANS LE CADRE
DU DISPOSITIF DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI EN VUE DE SON ABROGATION
POUR LE TRANSFORMER EN SOUTIEN STRUCTUREL AUX POLITIQUES FONCTIONNELLES**

ADOPTÉ PAR LE BUREAU DU CESW LE 28 MAI 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	p.3
2. EXPOSÉ DU DOSSIER	p.3
3. AVIS	p.5
3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES	p.6
<hr/>	
3.1.1. LE SOUTIEN AUX OBJECTIFS DE LA RÉFORME	p.6
3.1.2. UN PROJET INCOMPLET	p.6
3.1.3. D'AUTRES BALISES INDISPENSABLES	p.7
3.1.4. LE TEMPS DE LA CONCERTATION ET LA RÉVISION DU CALENDRIER	p.8
3.1.5. LES SYSTÈMES D'AIDES APRÈS LE TRANSFERT	p.8
3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES	p.9
<hr/>	
3.2.1. LES EXCLUSIONS DU CHAMP D'APPLICATION	p.9
3.2.2. LA PÉRIODE TRANSITOIRE	p.9
A. Une communication rapide à l'attention de tous les acteurs concernés	p.9
B. Le calcul de l'aide	p.10
C. Le système de plafonnement	p.10
D. Les règles en matière de cumul d'aides	p.11
E. La liquidation de la subvention	p.12
F. Le maintien des emplois	p.12
G. Les travailleurs occupés en Région bruxelloise	p.12
3.2.3. LE TRANSFERT AUX TUTELLES	p.13
A. La nécessité d'un transfert progressif et concerté	p.13
B. La détermination de la compétence concernée et du Ministre fonctionnel	p.13
C. L'accord cadre et les conventions avec la Fédération Wallonie-Bruxelles	p.14
D. L'impact dérivé de la suppression du dispositif APE	p.14
E. La gestion administrative	p.14
F. La transparence et l'évaluation de la réforme	p.14

1. INTRODUCTION

Le 29 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture un avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles. Il a chargé le Ministre de l'Emploi et de la Formation de soumettre cet avant-projet à l'avis du CESW ainsi que notamment de l'UVCW, de la Fédération des CPAS, de l'Association des Provinces wallonnes, du Comité de gestion du FOREM et de l'UNIPSO.

Le 5 avril 2018, l'avis du CESW sur l'avant-projet de décret a été sollicité par le Ministre PY JEHOLET.

Le 18 avril 2018, M. Martin DE MONTIGNY et M. David LAHAYE, conseillers auprès de Monsieur le Ministre PY JEHOLET, ont présenté la réforme devant la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education et la Commission de l'Action et l'Intégration sociale du CESW.

2. EXPOSÉ DU DOSSIER

Problèmes rencontrés par le dispositif APE et principes-clés de la réforme

Dans sa Note du 29 mars 2018, le Gouvernement wallon met en avant une série de problèmes rencontrés par le dispositif :

- **budget incontrôlé** suite à l'absence de mécanisme de contrôle budgétaire,
- **complexité** du dispositif et lourdeur de la gestion administrative,
- **octroi inéquitable de points** (part importante des décisions d'octroi ne relevant pas de critères objectifs) et faible implication du Ministre fonctionnel,
- **contrôle défaillant** (non récupération des indus, absence de suivi des contrôles de l'Inspection sociale),
- **opacité** (manque de visibilité sur les points octroyés et les bénéficiaires),
- **éloignement important de l'objectif initial** de soutien de l'insertion des publics fragilisés (proportion importante de profils qualifiés, soutien structurel de politiques fonctionnelles via le maintien de postes existants).

En réponse aux points faibles relevés, la réforme proposée met en oeuvre les principes-clés suivants :

- **maîtrise budgétaire** dans le cadre d'une enveloppe fermée,
- **simplification** via la suppression de la logique de points et l'octroi d'un subventionnement unique intégrant les réductions de cotisations sociales,
- **équité et efficacité** en responsabilisant les Ministres fonctionnels par rapport à leur enveloppe et en octroyant les subventions sur base de critères objectifs,
- **contrôle renforcé** par le biais notamment d'un renforcement des moyens de contrôle,
- **transparence** assurée par l'état des lieux des subventions APE et la publication d'un cadastre des bénéficiaires et montants (liste provisoire dès l'entrée en vigueur de la réforme, puis cadastre annuel),
- **aide structurelle aux pouvoirs locaux et au secteur non-marchand** (cf. exposé des motifs).

Un principe-clé supplémentaire concerne le **renforcement de la dynamique d'insertion des publics plus éloignés du marché de l'emploi**. La concrétisation de cet objectif passe par le *“redéploiement d'une réelle politique de soutien à l'insertion des publics plus éloignés hors dispositif APE”* et fait partie d'une réflexion globale menée sur l'ensemble des aides à l'emploi.

Contenu de la réforme

Concrètement, la réforme vise à **transférer les crédits budgétaires aux Ministres fonctionnels** compétents, au plus tard le 31 décembre 2020, et à intégrer les subventions dans des régimes d'aides régionaux (nouveaux ou existants), *“fondés sur des critères transparents, incluant la publication d'un cadastre des bénéficiaires, ainsi que des mécanismes de contrôle et de sanctions”*. Tous les transferts seront envisagés simultanément.

L'avant-projet de décret instaure une **période transitoire à partir du 1er janvier 2019** durant laquelle le système d'aides reposera sur l'octroi d'une subvention forfaitaire unique propre à chaque employeur, composée de la subvention liquidée par le FOREM et des réductions de cotisations sociales. Le calcul du montant de cette subvention se baserait sur les aides dues en 2015-2016 et sur les points dus à l'employeur au 31 décembre 2018.

Des groupes de travail seront organisés avec des représentants des différents cabinets du Gouvernement wallon en vue de préparer le transfert des enveloppes aux Ministres fonctionnels. Pour ce qui concerne les compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, un accord de coopération devra prévoir une convention propre à chaque politique fonctionnelle.

La Note au Gouvernement wallon précise qu'*“après la période transitoire, il est de la responsabilité des Ministres fonctionnels en Région wallonne comme en Fédération Wallonie-Bruxelles de veiller au soutien structurel à l'emploi des secteurs pour lesquels ils sont compétents”*.

Employeurs exclus

Les provinces, régies communales autonomes, zones de secours, zones de police, ainsi que les services du Gouvernement wallon ou de la Communauté française et les établissements publics en dépendant seront exclus du champ d'application de l'aide au 1er janvier 2020.

Aspects budgétaires

Le budget 2019 estimé sur base de la méthode de calcul proposée pour la période transitoire, d'une clé de plafonnement de 1,5 et d'un index défini à 1,0227 s'élève à 1.006.171.530 €, réparti comme suit : 481.985.433 € pour les pouvoirs locaux, 469.770.116 € pour le secteur non-marchand et 54.415.981 € pour la Fédération Wallonie-Bruxelles. Selon la Note au Gouvernement wallon (p.19), sans réforme, le budget 2019 a été estimé à 1.024.006.332 €.

3. AVIS

Le Conseil a pris connaissance, d'une part, de l'avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles, et, d'autre part, des informations incluses dans la Note au Gouvernement wallon et/ou communiquées par le cabinet de Monsieur le Ministre PY JEHOLET.

Tout en soutenant les objectifs de la réforme tels que la simplification, la transparence, l'équité ou encore l'implication du Ministre fonctionnel, le CESW exprime à ce stade de nettes réserves sur la mise en oeuvre du projet, n'en connaissant pas les éléments fondamentaux, à savoir les modalités des systèmes d'aides relevant des Ministres fonctionnels à l'issue de la période transitoire, et n'ayant aucune assurance quant aux balises qui seront appliquées dans ce cadre.

Outre les principes énoncés par le Gouvernement wallon, les interlocuteurs sociaux demandent que la continuité des services, le maintien des emplois existants et la neutralité budgétaire constituent des impératifs durant la phase transitoire et à moyen terme, sans préjudice du redéploiement à plus long terme de politiques fonctionnelles cohérentes et concertées, en fonction de l'évolution des besoins et des priorités fixées par chaque Ministre de tutelle et/ou par le Gouvernement wallon. Dans tous les cas, le CESW insiste pour qu'à long terme, les budgets transférés restent consacrés au financement d'emplois dans les secteurs.

Afin qu'un projet de réforme global et complet puisse être proposé, comprenant des engagements concrets et précis quant au devenir des services et des milliers d'emplois au cœur des politiques fonctionnelles wallonnes et communautaires, le Conseil insiste pour que le calendrier soit revu. Il demande que les lignes directrices guidant les mécanismes d'aides ressortissant aux Ministres fonctionnels à la sortie de la période transitoire puissent être examinées puis adoptées simultanément au décret instaurant un régime transitoire et abrogeant le décret APE.

En outre, le CESW souhaite que des précisions et ajustements soient apportés concernant la phase transitoire et la méthode de transfert, notamment dans l'optique de ne pas déstabiliser les services concernés. Il demande dès à présent une communication rapide et adaptée de la liste provisoire des employeurs bénéficiaires, du nombre d'équivalents temps plein subventionnés, de la compétence fonctionnelle attribuée aux différents postes et d'une estimation du montant forfaitaire octroyé.

Enfin, il insiste pour être consulté sur les arrêtés d'exécution et sur les décrets ou arrêtés dits "de réception".

Cette position est explicitée dans les considérations générales ci-dessous. Une série de considérations particulières, principalement concernant la mise en oeuvre de la phase transitoire et la méthode de transfert aux tutelles, figure ensuite dans l'avis.

3.1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

3.1.1. LE SOUTIEN AUX OBJECTIFS DE LA RÉFORME

Dans ses multiples avis rendus depuis 2002 sur le dispositif des Aides à la Promotion de l'Emploi, le Conseil a insisté à de nombreuses reprises sur la nécessité d'améliorer la transparence et le pilotage de la mesure, notamment par le biais de la création d'un cadastre des emplois APE, d'assurer une gestion plus efficace du dispositif ou encore de renforcer la simplification administrative et le juste contrôle des aides octroyées.

Dès la réforme des programmes de résorption du chômage et la création du dispositif APE, le CESW a aussi souligné la multiplicité et l'ambivalence des finalités de cette mesure, relevant l'importance sans cesse grandissante du rôle joué en matière de soutien structurel aux politiques fonctionnelles. Il a régulièrement réclamé un renforcement de l'implication des Ministres fonctionnels dans les décisions d'octroi et une meilleure prise en compte des priorités sectorielles définies par le Gouvernement, dans un souci de cohérence entre la politique de l'emploi et les autres politiques régionales (santé, action sociale, handicap, famille, ...) ou communautaires (enfance, aide à la jeunesse, enseignement, socioculturel, ...).

Dans le cadre de l'accord sur la réforme des aides à l'emploi, conclu entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux le 29 janvier 2016 et confirmé notamment dans le Pacte pour l'Emploi et la Formation de juin 2016, ces positions ont été réaffirmées et le lancement d'un chantier visant à la conversion de l'aide APE en subventions forfaitaires dédiées au maintien et à la création d'emplois avait été convenu.

Dans la lignée de ses positions antérieures, le Conseil souscrit donc aux principes clés sur lesquels se fonde la réforme envisagée, à savoir "(1) simplification ; (2) équité et efficacité ; (3) aide structurelle aux pouvoirs locaux et au secteur non-marchand ; (4) contrôle renforcé ; (5) transparence ; (6) maîtrise budgétaire"¹. Toutefois, vu le caractère incomplet du projet proposé et la méthode adoptée, le CESW fait part de ses inquiétudes quant à la manière dont ces principes pourront être concrétisés.

3.1.2. UN PROJET INCOMPLET

Le Conseil prend acte de l'objectif du Gouvernement *"de permettre, dès que possible, que les Ministres fonctionnellement compétents pour les différents types d'employeurs puissent mettre sur pied de nouveaux régimes d'aide, dans le cadre des politiques fonctionnelles qu'ils mènent"*². Il relève que le projet prévoit que *"ces régimes d'aide devront répondre à des conditions de transparence et d'égalité, incluant des mécanismes de contrôle et de sanctions. Concernant la Fédération Wallonie-Bruxelles, un Accord de coopération revu ou nouveau devra prévoir une convention propre à chaque politique fonctionnelle pour laquelle le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles est compétent."*³

¹ Cf. Exposé des motifs de l'avant-projet de décret, p.9.

² Cf. Commentaire des articles de l'avant-projet de décret, p.6.

³ Cf. Exposé des motifs de l'avant-projet de décret, p.7.

Le CESW note que ni l'avant-projet de décret ni la note au Gouvernement wallon n'apportent davantage d'informations quant à ces régimes d'aide et à la situation des employeurs et travailleurs concernés à l'issue de la période transitoire.

Le CESW exprime de nettes réticences à se prononcer favorablement sur un projet d'une telle ampleur sans en connaître les éléments fondamentaux, à savoir les modalités des systèmes d'aides relevant des Ministres fonctionnels à l'issue de la période transitoire, et sans avoir d'assurance quant à la mise en oeuvre des principes clés énoncés par le Gouvernement et des balises complémentaires que les interlocuteurs sociaux souhaitent voir intégrées dans la réforme.

Par ailleurs, le Conseil relève l'absence d'orientation précise quant à la mise en oeuvre d'une nouvelle politique à l'attention des publics les plus éloignés du marché du travail, ne permettant pas de dégager une vision globale de la politique de l'emploi à l'issue de l'abrogation des aides à la promotion de l'emploi. Les interlocuteurs sociaux wallons accueillent favorablement la volonté du Gouvernement de renforcer la dynamique d'insertion de ces publics fragilisés dans le cadre d'une démarche spécifique en dehors de la réforme des APE. Cependant, il invite le Gouvernement wallon à définir concrètement, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, la politique qu'il envisage de mener en la matière et les budgets qu'il entend y consacrer.

3.1.3. D'AUTRES BALISES INDISPENSABLES

Le Conseil relève que le Gouvernement wallon a convenu que les nouveaux régimes d'aides régionaux seront fondés sur la définition de critères d'octroi transparents, la publication d'un cadastre des bénéficiaires et la définition de mécanismes de contrôle et de sanctions.

Pour le CESW, le respect d'autres balises indispensables doit constituer un impératif de la réforme. Ainsi, il demande que la continuité des services, le maintien des postes de travail existants et la neutralité budgétaire d'un point de vue macro comme microéconomique soient inscrits dans le projet sur le même plan que les principes énoncés par le Gouvernement wallon et soient assurés durant la phase transitoire et à moyen terme, à l'issue de celle-ci.

Le dispositif APE concerne plus de 4.000 employeurs et plus de 60.000 travailleurs qu'il convient de ne pas plonger dans l'incertitude, faute de garantie sur l'avenir des systèmes d'aides dépendant des Ministres fonctionnels. Leurs prestations répondent le plus souvent à des besoins prioritaires, stables et permanents de la société. Ces services essentiels à la population ne doivent être ni compromis ni affaiblis.

Le respect de ces balises et l'adoption d'un projet de réforme global doivent permettre d'assurer, pendant la phase transitoire et à moyen terme, une situation stable aux activités concernées, sans préjudice des compétences des Ministres fonctionnels.

3.1.4. LE TEMPS DE LA CONCERTATION ET LA RÉVISION DU CALENDRIER

Le Conseil estime qu'au regard de l'ampleur du chantier, le calendrier annoncé est irréaliste, tant en ce qui concerne la révision ou la conclusion de l'accord de coopération avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'adoption des conventions avec chaque Ministre fonctionnel communautaire concerné, qui semblent être envisagées au plus tard au moment du vote du décret, qu'en ce qui concerne l'abrogation du dispositif APE, prévu au 1^{er} janvier 2021, imposant l'opérationnalité des nouveaux systèmes d'aide à cette date.

Pour cette raison, mais aussi et surtout afin que le projet de réforme puisse être apprécié dans sa globalité et comprenne des engagements concrets et précis quant au devenir des services et des milliers d'emplois au cœur des politiques fonctionnelles wallonnes et communautaires, **le Conseil demande que le calendrier soit revu. Il insiste en effet pour que les lignes directrices guidant les mécanismes d'aides ressortissant aux Ministres fonctionnels à la sortie de la période transitoire puissent être examinées, puis adoptées simultanément au décret instaurant un régime transitoire et abrogeant le décret APE.**

Il demande aussi que les concertations adéquates soient menées avec les interlocuteurs sociaux interprofessionnels et sectoriels concernant les modalités de la phase transitoire et la définition des lignes directrices relatives aux futurs régimes d'aide.

3.1.5. LES SYSTÈMES D'AIDES APRÈS LE TRANSFERT

Le Conseil invite les Ministres compétents à envisager, le cas échéant, un redéploiement de leurs politiques fonctionnelles intégrant les projets APE, dans le cadre d'un calendrier permettant les travaux et concertations nécessaires. Les orientations futures pourront ainsi être définies et les cadres décrets ou réglementaires adaptés, dans un souci de cohérence, d'égalité et d'efficacité, en adéquation avec l'évolution des besoins et avec les priorités régionales.

Pour le CESW, à long terme, les budgets transférés doivent impérativement rester consacrés au financement d'emplois dans les secteurs. Il relève que la Note au Gouvernement wallon (p.23) prévoit qu'*"après la période transitoire, il est de la responsabilité des Ministres fonctionnels en Région wallonne comme en Fédération Wallonie-Bruxelles de veiller au soutien structurel à l'emploi des secteurs pour lesquels ils sont compétents."* Il estime que cette approche n'apporte aucune garantie et insiste pour que le principe de l'affectation des budgets au financement d'emplois soit inscrit dans les décrets ou arrêtés "de réception", ainsi que dans l'accord de coopération et les conventions avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, lui conférant un caractère obligatoire.

Si, à terme, certains projets devaient être clôturés par les Ministres fonctionnels dans le cadre de la rédefinition de leurs politiques, le Conseil demande qu'une période de transition et un accompagnement spécifique soient organisés en concertation avec les secteurs.

3.2. CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES

3.2.1. LES EXCLUSIONS DU CHAMP D'APPLICATION

Le CESW prend acte de la modification du champ d'application du dispositif à partir du 1er janvier 2020, visant l'exclusion des provinces, régies communales autonomes, zones de secours, zones de police, ainsi que des services du Gouvernement wallon ou de la Communauté française et les établissements publics en dépendant. Une économie budgétaire de 14,2 millions d'euros dans le chef du Ministre de l'Emploi résultera de ces exclusions. Outre cet aspect, le Conseil s'interroge sur les motivations ayant guidé ce choix, d'autant plus que l'argument avancé⁴, à savoir la "*responsabilisation des Ministres fonctionnels*", pouvait trouver une réponse dans le transfert des crédits budgétaires vers les Ministres compétents, comme pour les autres employeurs.

Le Conseil estime que la suppression de ces subventions aura inévitablement des conséquences sur l'emploi dans les structures concernées et, de ce fait, sur les services rendus à la population. Il invite le Gouvernement wallon à **examiner de manière plus approfondie l'impact de cette décision.**

3.2.2. LA PÉRIODE TRANSITOIRE

A. Une communication rapide à l'attention de tous les acteurs concernés

A ce stade, le Conseil regrette vivement le manque de transparence et de communication à l'égard des acteurs touchés par la réforme. Les incertitudes concernant le financement des emplois actuels et la continuité des services soulèvent de vives inquiétudes chez les travailleurs, les employeurs et les bénéficiaires des structures.

Le CESW relève que la Note au Gouvernement wallon prévoit que "*dès l'entrée en vigueur de la réforme, une liste provisoire des bénéficiaires et des montants y afférents sera arrêtée par le Gouvernement*"⁵. Il estime que **la diffusion de cette liste provisoire doit intervenir dans les meilleurs délais**, notamment eu égard aux impératifs auxquels les employeurs sont confrontés en termes de gestion et à l'engorgement administratif qu'une diffusion tardive provoquerait certainement. Il préconise que cette liste soit arrêtée **au plus tard au 1er octobre 2018.**

Le Conseil insiste en particulier pour qu'**une communication à l'attention des employeurs soit mise en oeuvre rapidement, les informant de manière détaillée des modalités de la période transitoire, en particulier du nombre d'équivalents temps plein subventionnés, de la compétence fonctionnelle attribuée aux différents postes (cf. point 3.2.3.B.) et d'une estimation du montant forfaitaire octroyé.** Même si tous les paramètres définitifs ne sont pas encore disponibles, une publicité claire et précise sur l'application de la méthode de calcul est notamment requise. Il convient de tenir compte du fait que les employeurs devront adopter leur budget 2019 avant la fin de l'année.

Le Conseil demande aussi qu'**une procédure de validation de ces informations par les employeurs ainsi qu'une procédure de correction éventuelle en cas de contestation soient prévues.**

⁴ Note au Gouvernement wallon, p.19.

⁵ Note au Gouvernement wallon, p.18.

Le Conseil souligne également que les Ministres de tutelle doivent disposer, pour chacune de leurs compétences, d'une liste complète reprenant les informations nécessaires (employeurs, ETP, montants des subventions) leur permettant d'entamer les concertations requises sur les conditions du transfert.

B. Le calcul de l'aide

Le Conseil estime que les différents termes utilisés concernant le calcul de l'aide ("*montants (...) effectivement dus à l'employeur*", "*nombre de points tel que repris dans les décisions d'octroi*", "*nombre total de points dus*") gagneraient à être précisément définis afin d'éviter une interprétation variable.

Le CESW constate que la formule de calcul des subventions ne prend pas en considération les crédits d'ancienneté dont les employeurs du secteur non-marchand bénéficient actuellement. De plus, la forfaitarisation de l'aide ne permettra plus l'évolution des réductions de cotisations sociales, en fonction des augmentations barémiques liées à l'ancienneté. Il demande que ces deux éléments soient pris en considération.

Le Conseil souhaite aussi que les périodes d'inoccupation de postes qu'ont pu connaître certains employeurs durant les années 2015 et 2016 n'impactent pas le calcul des subventions durant la période transitoire⁶. Il invite à prévoir un mécanisme correcteur pour les cas concernés.

Le CESW invite en outre à définir un coefficient d'indexation entre 2015-2016 et 2019 correspondant à une variation de la valeur des subventions qui couvre effectivement l'évolution des coûts. Il s'agit notamment de tenir compte de la progression de la valeur du point, mais aussi de l'évolution des réductions de cotisations sociales. Le Conseil considère ainsi que le coefficient cité en exemple⁷, à savoir 2,27 %, est nettement insuffisant.

Le Conseil ajoute que la formule reprise à l'article 5 de l'avant-projet de décret omet de mentionner ce facteur d'indexation pourtant prévu dans la Note au Gouvernement wallon (facteur d). Il invite à compléter cet article.

Le Conseil insiste pour que ses différentes demandes soient rencontrées de manière à ce que le mode de calcul de l'aide ne conduise pas à fragiliser le financement des emplois concernés.

C. Le système de plafonnement

Le Conseil relève que l'avant-projet de décret prévoit l'instauration d'un système de plafonnement, imposant que le montant de l'aide annuelle calculé pour un employeur ne puisse être supérieur à un pourcentage maximum du montant calculé pour l'ensemble des employeurs de son secteur (pouvoirs locaux ou secteur non-marchand). Cette clé de plafonnement n'a pas encore été arrêtée, mais a été estimée à 1,5. L'objectif poursuivi est, selon la Note au Gouvernement wallon, de "*limiter les effets du mécanisme de gestion des points*" et, selon le commentaire des articles, "*d'éviter le maintien de situations inégalitaires*".

⁶ La récupération des "indus" ou montants trop versés étant déjà prise en considération.

⁷ Note au Gouvernement wallon, p.16.

Le Conseil comprend l'argument lié à l'inégalité de traitement. Il est exact que les employeurs ayant réparti leurs points APE sur un plus grand nombre de travailleurs ont bénéficié de davantage de réductions de cotisations sociales, ce qui conduira à l'obtention d'un montant de l'aide annuelle plus élevé pendant la période transitoire. Le Conseil comprend aussi que le transfert de compétences effectué dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat ait changé la donne, les réductions de cotisations sociales (intégrées dans le forfait) étant désormais à charge du budget wallon.

Cependant, le CESW souligne que cette technique de répartition des points a été appliquée par les employeurs dans le strict respect de la légalité. Ceux-ci n'ont pas été freinés dans cette démarche, ni par l'administration ni par les responsables politiques ; ils y ont même parfois été encouragés, ce qui a permis la création de davantage d'emplois en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles, en augmentant le coût à charge du fédéral. Il apparaît tout à fait inapproprié et injustifié de sanctionner ces employeurs a posteriori.

Il indique aussi que la fixation d'une clé de plafonnement unique pour, d'une part, la totalité du secteur non-marchand, d'autre part, les pouvoirs locaux dans leur ensemble ne permet pas d'appréhender les réalités variables des employeurs sur le terrain (en fonction du sous-secteur concerné, de la taille de la structure, des cofinancements obtenus, etc.).

Enfin, le CESW craint que le système de plafonnement ne pénalise certains employeurs disposant de postes avec des salaires plus élevés.

Le Conseil demande donc la suppression du système de clé de plafonnement prévu dans l'avant-projet de décret, moyennant la limitation du montant des subsides au montant promérité dans le cadre du dispositif actuel et l'obligation de ne pas dépasser le coût effectivement supporté par l'employeur pour la rémunération des travailleurs.

D. Les règles en matière de cumul d'aides

Le CESW note que l'avant-projet de décret prévoit une interdiction de *“bénéficier, pour le même travailleur, d'une ou de plusieurs autres subventions émanant de pouvoirs publics consistant en une intervention financière dans la rémunération du travailleur, à l'exception de l'aide octroyée en vertu du décret du 2 février 2017 relatif au contrat d'insertion”* (art.2, al.1^{er}, 2^o). Parallèlement, l'interdiction de dépasser le coût global de la rémunération du travailleur mentionnée à l'article 3, §3, al.1^{er}, 1^o du décret APE est abrogée. Le commentaire de l'article précise que *« l'APE peut par contre être cumulée avec d'autres types de subventions, telles que les réductions de cotisations sociales »* et cite en exemple le Maribel social.

Le Conseil craint que la formulation large de l'interdiction de cumul ne soit très préjudiciable aux employeurs, empêchant de nombreux cofinancements de postes APE actuellement en vigueur. Il attire l'attention sur le fait que les subventions APE ne suffisent pas à financer intégralement les emplois et que l'obtention de cofinancements a généralement été indispensable. Cette pratique de cofinancement est d'ailleurs reconnue réglementairement dans divers secteurs et dans le cadre des accords du secteur non-marchand.

Le Conseil rappelle aussi que, si telle était l'intention du Gouvernement, le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes-cibles (art.13) prévoit déjà l'interdiction de cumul entre les activations des allocations de travail pour jeunes demandeurs d'emploi ou demandeurs d'emploi de longue durée et le dispositif APE ou toute autre intervention financière dans la rémunération.

Sous peine d'engendrer des pertes d'emplois significatives, le Conseil invite dès lors à **s'en tenir à la limitation actuellement en vigueur en matière de cumul**, qui prévoit que les employeurs ne peuvent « *pas bénéficier, pour le même travailleur, d'une ou de plusieurs autres subventions émanant de pouvoirs publics, qui, additionnée(s) avec l'aide visée à l'article 14, dépasse(nt) le coût global de la rémunération de ce travailleur* » (art. 3, §3, al.1^{er}, 1° du décret APE). Il invite aussi à prévoir la mise en place d'un contrôle adéquat, dans le respect des principes de simplification administrative, pour la vérification du non dépassement du coût global.

Si sa proposition n'est pas retenue, il demande à tout le moins que l'avant-projet soit formulé plus précisément et que les interdictions de cumul soient listées de manière exhaustive, dans un souci de clarté et d'information correcte des employeurs.

E. La liquidation de la subvention

Le Conseil demande au Gouvernement wallon d'organiser la liquidation de l'aide et la récupération des fonds de roulement de façon à limiter les problèmes de trésorerie chez les employeurs. Il s'agit notamment de garantir des versements suffisants en début d'exercice afin de leur permettre de remplir leurs obligations en matière salariale, sociale et fiscale.

F. Le maintien des emplois

Comme mentionné plus haut, le Conseil est particulièrement attaché au maintien des emplois existants et à la neutralité budgétaire de la réforme, d'un point de vue macro comme microéconomique. **En cohérence avec ces balises, il soutient les dispositions relatives à l'obligation de maintien du volume des emplois subventionnés. Il demande également au Gouvernement wallon, par le maintien du niveau des subventions et le respect des engagements pris, de mettre les employeurs en capacité de conserver le volume global de l'emploi de leurs structures.**

Par ailleurs, concernant les modalités de remplacement de travailleurs subsidiés, le CESW s'interroge sur la mise en application du futur art.14, §5, al.2 du décret (introduit par l'art.5 de l'avant-projet) et invite à en vérifier l'opérationnalité.

Il relève aussi que la dérogation à l'interdiction d'engager un travailleur précédemment occupé à son service, dans le cas où il s'agit d'un travailleur à temps partiel que l'employeur engage à temps plein, est supprimée. Il demande que cette possibilité soit maintenue et rappelle le prescrit de la CCT n°35 du Conseil national du travail (art.4) qui prévoit que *“le travailleur occupé à temps partiel doit obtenir par priorité, à sa demande, un emploi à temps plein qui devient vacant pour lequel il peut entrer en ligne de compte (...)”*.

G. Les travailleurs occupés en Région bruxelloise

Le Conseil souligne que certains employeurs, relevant le plus souvent des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, occupent des travailleurs dans une unité d'établissement située en Région bruxelloise, comme les y autorise la réglementation, et peuvent à ce titre bénéficier des régimes de réductions de cotisations sociales en vigueur dans cette région. Il invite le Gouvernement wallon à être attentif à cette problématique et à adopter les dispositions nécessaires permettant à l'employeur de bénéficier de l'aide bruxelloise en cohérence avec le dispositif wallon.

3.2.3. LE TRANSFERT AUX TUTELLES

A. La nécessité d'un transfert progressif et concerté

Le CESW regrette que, tout en abrogeant le décret du 25 avril 2002, l'avant-projet de décret soumis à son avis ne comporte aucune disposition concernant la manière dont le transfert vers les politiques fonctionnelles va s'effectuer ou les balises communes applicables à l'issue de ce transfert.

Le Conseil insiste pour que, vu l'ampleur du dispositif, la diversité et parfois la complexité des situations en présence, le transfert s'effectue de manière progressive et puisse s'appuyer sur une large concertation entre les Gouvernements et les secteurs concernés, sur base d'une information complète et transparente relative aux projets concernés (cf. point 3.2.2.A.). Il répète que le calendrier envisagé lui paraît irréaliste et devrait être adapté.

B. La détermination de la compétence concernée et du Ministre fonctionnel

Le CESW souligne l'importance que revêt pour l'employeur la détermination des compétences ministérielles auxquelles les points APE dont il bénéficie seront rattachés. Il a pris connaissance du choix posé par le Ministre consistant à affecter chaque employeur à une unique compétence, quand bien même les activités de ce dernier relèveraient de différentes politiques fonctionnelles (les activités "principales" prenant le pas sur les activités "accessoires").

Le Conseil n'est pas favorable à cette option qui amènera certains Ministres à hériter de postes APE affectés à des projets (considérés comme "accessoires" chez cet employeur) ne relevant pas de leur champ de compétences.

Des informations communiquées aux interlocuteurs sociaux par les cabinets des Ministres JEHOLET et GREOLI, il ressort que la volonté annoncée est d'assurer le maintien du financement de ces projets "accessoires" par les Ministres destinataires. Le CESW ne croit pas que ce système soit applicable dans la durée et craint donc à terme la remise en cause des activités concernées. Un tel financement de projets en dehors du champ de compétences d'un Ministre fonctionnel irait d'ailleurs à l'encontre des objectifs de transparence, d'équité et de simplification poursuivis.

Ainsi, **le Conseil recommande que les postes APE soient affectés à la politique fonctionnelle qui leur correspond effectivement**, quitte à ce qu'un employeur relève de différents Ministres fonctionnels et qu'une certaine souplesse soit appliquée pour les travailleurs éventuellement actifs sur des projets relevant de différentes compétences. Il propose parallèlement, dans un souci de bonne gestion et de contrôle des subventionnements, que les employeurs relevant de plusieurs politiques fonctionnelles soient invités à tenir une comptabilité analytique.

Par ailleurs, **il insiste pour qu'une procédure de validation par l'employeur de la ou des compétences fonctionnelles attribuées à ses postes APE soit mise en place**. Soutenant l'objectif de transparence, il comprend difficilement la confidentialité qui semble entourer cette question.

C. L'accord cadre et les conventions avec la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le Conseil a pris connaissance de l'intention de s'inspirer de l'accord cadre actuel et d'annexer au nouvel accord les conventions conclues avec chaque Ministre fonctionnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans un souci de stabilité des normes. Il soutient ces options.

D. L'impact dérivé de la suppression du dispositif APE

Le CESW relève que de nombreux dispositifs et réglementations s'appuient sur les aides à la promotion de l'emploi (dispositions des accords du secteur non-marchand, Plan Cigogne, décret relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel, etc.). Il invite à vérifier finement l'impact dérivé de la suppression de la mesure APE sur ces réglementations et à ne pas renier unilatéralement et sans concertation, des engagements politiques antérieurs sur base desquels des dispositifs ont été construits.

Le Conseil attire spécialement l'attention sur la politique d'évolution de carrière des aides-ménagères titres-services occupées dans les Services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) du secteur privé non-marchand, permettant à ces travailleuses de devenir aides-ménagères sociales sous statut APE. Il demande que les accords politiques en la matière soient respectés et que les dispositions nécessaires soient mises en place pour permettre la poursuite de ce projet dans le secteur non-marchand et son développement dans le secteur public.

E. La gestion administrative

Le CESW a pris acte du "*transfert, sur base volontaire, d'agents du FOREM vers les administrations des Ministres qui réceptionnent les enveloppes fonctionnelles au terme de la période transitoire au plus tard*"⁸. Il attire l'attention sur la nécessité de garantir les moyens humains suffisants, au sein du FOREM et de la DGO6 pour la gestion de la période transitoire et du transfert, ainsi qu'au sein des administrations fonctionnelles pour la réception des crédits budgétaires et la gestion des systèmes d'aides après transferts.

F. La transparence et l'évaluation de la réforme

Attaché aux principes de transparence et d'équité, le Conseil soutient la publication annuelle d'un Cadastre des employeurs bénéficiaires de l'aide et du montant forfaitaire accordé.

Il demande par ailleurs que **les critères d'évaluation de la réforme soit définis dès à présent**, afin notamment de mettre en place, au démarrage de la phase transitoire, les collectes d'informations utiles. Il souhaite en particulier qu'un suivi précis de la situation des travailleurs concernés soit mis en place.

⁸ Note au Gouvernement wallon, p.22.



Fédération
des CPAS

AVIS DE LA FEDERATION DES CPAS

N° 2018-10

**RÉFORME DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI (APE) -
AVANT-PROJET DE DÉCRET INSTAURANT UN RÉGIME
TRANSITOIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DES AIDES À
LA PROMOTION DE L'EMPLOI EN VUE DE SON ABROGATION
POUR LE TRANSFORMER EN SOUTIEN STRUCTUREL AUX
POLITIQUES FONCTIONNELLES
ADOPTION EN 1ÈRE LECTURE**

**ADRESSE AU VICE-PRESIDENT,
MINISTRE DE L'ECONOMIE, DE L'INDUSTRIE, DE LA RECHERCHE, DE
L'INNOVATION, DU NUMERIQUE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION,
PIERRE-YVES JEHOLET**

8 MAI 2018

Personne de contact : Marie Castaigne - Tél : 081 24 06 59 - mailto : marie.castaigne@uvcw.be



PLAN

1. Critiques formulées sur le système actuel	3
1.1. Octroi inéquitable des points APE.....	3
1.2. Éloignement de l'objectif de soutien de l'insertion des publics fragilisés	3
2. Economies de 39,1 millions	4
3. Du 1.1.2019 au 31.12.2020 – Régime transitoire	5
3.1. Subvention unique annuelle.....	5
3.2. Incompatibilité avec d'autres subventions.....	6
3.3. Remplacement du travailleur	7
3.4. Suppression du critère de création d'emploi par rapport à un volume de référence.....	7
3.5. Points hors critères objectifs	7
3.6. Aide-ménagère sociale - Inégalité public-privé	8
3.7. Liquidation de la subvention annuelle unique de l'aide forfaitaire.....	8
3.8. Incertitude sur le budget 2019 et cession de points.....	8
3.9. Simulations	9
4. A partir du 1.1.2020 - Nouveaux régimes	9
4.1. Incertitude à partir de 2020	9
4.2. Sens de la réforme.....	10
4.3. Ministre fonctionnel ou de tutelle.....	10



1. CRITIQUES FORMULEES SUR LE SYSTEME ACTUEL

La proposition se fonde sur 6 critiques de l'actuel fonctionnement du dispositif APE, dont l'octroi inéquitable des points APE et l'éloignement de l'objectif de soutien de l'insertion des publics fragilisés.

1.1. Octroi inéquitable des points APE

Le calcul global des points dont peuvent disposer en grande majorité les communes et CPAS est effectué en fonction des critères d'attribution du décret - dits « critères objectifs ».

L'argument du « fait du Prince » n'est pas relevant pour l'essentiel de l'aide octroyée aux pouvoirs locaux.

Les acteurs de terrain doivent rendre nombre de dossiers, rapports et preuves en tout genre pour obtenir leurs subsides. Ce « fait du Prince » est dès lors très éloigné du vécu de ces acteurs.

L'équité dans l'octroi des APE pourrait être poursuivie par deux autres leviers déjà prévus dans la réforme : le cadastre et le contrôle administratif. Il convient que cette équité soit respectée au niveau de chaque Ministre fonctionnel.

La Fédération des CPAS estime que le rapatriement des subsides vers les Ministres fonctionnels n'est pas la seule piste pour prévenir un éventuel « fait du Prince ».

1.2. Éloignement de l'objectif de soutien de l'insertion des publics fragilisés

Diplôme	APE 2016	Wallonie ¹ 2016
Sans qualification	21 %	15 %
Enseignement primaire		
Enseignement secondaire inférieur	18 %	18 %
Enseignement secondaire supérieur	32 %	36 %
Enseignement supérieur non universitaire	20 %	15 %
Enseignement supérieur universitaire	9 %	16 %

Dans l'exposé des motifs, il est fait état de la répartition du nombre de postes APE selon le niveau d'éducation des travailleurs et de la faible importance des travailleurs peu qualifiés dans le dispositif. La part de personnes peu qualifiées reste cependant plus importante que la proportion de ceux-ci dans la population wallonne ; de même, le pourcentage d'universitaires y est moins élevé.

Le système contribue bien à la mise à l'emploi durable de personnes peu qualifiées. Il ne rate donc pas sa cible. En même temps, dans le champ social, la complexité des situations à traiter et des législations à appliquer induit un besoin de personnel qualifié. Il n'est pas intégralement pris en compte dans les financements structurels. Dans cette optique, rappelons que le Fsas ne représentait que 3,1 % des recettes des CPAS dans leur budget 2016.

¹ Données IWEPS, Enquête EFT, 25-64 ans.



Si l'objectif de viser le « public le plus éloigné de l'emploi » est louable et salué par la Fédération des CPAS, il ne doit cependant pas être exclusif. A titre d'exemple, au sein des CPAS, différents postes actuels sont pourvus par des personnes à profil « moins éloigné de l'emploi » mais aux fonctions essentielles à préserver. C'est notamment le cas des tuteurs énergie, des personnes œuvrant dans les associations chapitre XII « médiation de dettes » et des jobcoachs.

Ces emplois APE servent à accompagner des personnes justement éloignées de l'emploi et ne doivent en aucun cas souffrir d'une restriction des critères de ce point de vue, au travers de la (des) différente(s) grille(s) de critères objectifs.

Dans cette optique, nous comprenons du tableau présent dans la note au Gouvernement que l'objectif de soutien à l'insertion des publics plus éloignés ne passerait plus par le système APE.

La Fédération des CPAS plaide pour une orientation non exclusive de la réforme vers les publics les plus éloignés de l'emploi.

2. ECONOMIES DE 39,1 MILLIONS

Si nous comprenons bien, sur base des chiffres dans la note au Gouvernement, une économie de 53 millions sera réalisée.

	2018	2019	2020
Dépense sans réforme	1 003 141 000	1 024 006 332	1 045.305 664
Crédit avec réforme	983 141 000	1 006 171 530	991 937 227
Economie	20 000 000	17 834 802	53 368 437
	2,0%	1,7%	5,1%

14,2 des 53 millions viendront de l'exclusion d'une série de secteurs.

L'origine du solde de 39,1 millions ne nous apparaît pas clairement dans les documents disponibles.

Elle comprend 20 millions d'économies réalisées en 2018 par un ensemble de petites réductions de subventions.

En réunion avec la Fédération le 3 mai, il a été exposé que le montant des « dépenses sans réforme » est une projection de l'évolution de la situation à politique inchangée (extrapolation linéaire). La différence entre les dépenses sans réforme et avec réforme est à attribuer à deux facteurs :

- aucun nouveau point ni aucune extension pendant la période de transition,
- la forfaitarisation des réductions de cotisations patronales.

En outre sauf erreur, la projection ne tient pas compte de l'indexation du point garantie par l'actuel Décret². La valeur d'un point est indexée, en janvier de chaque année, en multipliant la valeur du point de l'année précédente par la moyenne des chiffres de l'index des prix à la consommation (indice santé) des mois de septembre et octobre de l'année précédente, divisée par la moyenne des chiffres de l'index des prix à la consommation (indice santé) des mois de septembre et octobre de l'année antérieure à l'année précédente.

Par ailleurs, le Gouvernement précise qu'un effort complémentaire de 10 millions sera mis à charge du Ministre de l'Emploi en 2019.

² Décret 25.4.2002, art. 21



Comme les pouvoirs locaux représentent 481 millions de l'enveloppe globale des 1 006 millions prévue en 2019, en première approximation, on doit s'attendre à ce que environ la moitié des économies concernent ces pouvoirs locaux.

La Fédération souhaite savoir si l'indexation du point garantie par le Décret a été prise en compte dans la projection de la dépense sans réforme.

Dans les secteurs qui restent dans le dispositif, l'économie réalisée serait de près de 40 millions. Elle donne à penser que la réforme ne sera pas budgétairement neutre.

La Fédération demande à avoir une explication sur la manière dont ces économies seraient réalisées.

Elle exprime une vive inquiétude quant à sa répercussion en CPAS, d'autant que 20 millions d'économies ont déjà été réalisées en 2018 et que 10 millions d'économies supplémentaires sont annoncées en matière d'emploi.

3. DU 1.1.2019 AU 31.12.2020 – REGIME TRANSITOIRE

3.1. Subvention unique annuelle

Structuraliser les subsides est une idée en soi intéressante.

Toutefois, le principe de neutralité budgétaire n'est pas garanti par la proposition en discussion.

Dans la version actuelle du texte, plusieurs éléments laissent penser que cela pourrait ne pas être complètement le cas, ce qui aura un impact en termes d'emploi :

- l'historique est figé sur les années 2015-2016. Si le montant des cotisations patronales a évolué de manière plus importante que le montant du subside APE proprement dit entre 2015-2016 et 2018, l'employeur sera perdant ;
- 2017 est clôturé. La subvention va être appliquée sur base d'un historique de 2015-2016 différent de 2017. Cela implique de facto une forme de rétroactivité ;
- la clé de plafonnement aura un impact sur certains employeurs et n'est pas fixée à ce jour mais un chiffre de 1,5 est utilisé pour la prévision budgétaire ;
- le « wage drift »³ de 2017 et 2018 n'est pas pris en compte dans les calculs, pour la partie réduction de cotisations. Dans la circulaire budgétaire de 2018, l'augmentation du coût net des dépenses de personnel pour augmentations barémiques est plafonnée à 0,5 %. Sous cette hypothèse, le wage drift serait a minimum de 1 % pour les deux années 2017 et 2018 ;
- le paramètre « b » de la formule de calcul sera basé sur un nombre de points tel que mentionné dans les décisions d'octroi. Quid si tous les points n'ont pas été consommés en 2015 et 2016 ? Il n'y aura pas de problème si la sous-consommation est récurrente mais qu'en est-il des années exceptionnelles, « atypiques » ? Des mécanismes correcteurs seront-ils prévus pour que la valeur du point ne soit pas sous-évaluée ?

L'indexation des montants dépendra également d'une valeur qui n'est pas encore connue. Un chiffre de 2,27 % est dans la note.

Il y a eu une indexation en juillet 2016 de 2 % en secteur public. Avec un point calculé en moyenne sur 2015-2016, elle est de facto divisée par 4. Les employeurs perdent 1,5 % pour le volet cotisations

³ Augmentation barémique découlant des évolutions de carrières et de l'ancienneté.



qui représentait 36 % des moyens APE 2015. Au niveau du nouveau point, c'est donc une « perte » de 0,5 % ($1,5 * 0,36$).

L'indexation du point est prévue par le Décret actuel. Elle a été de 2,3 % entre 2016 et 2018.

Evolution du point APE 2016-2018		
2016	3 024,64	
2017	3 066,98	1,4 %
2018	3 093,70	0,9 %
	2016-2018	2,3 %

Il y a eu deux indexations salariales depuis 2016.

Coefficient secteur public	
1/07/2016	1,6406
1/07/2017	1,6734
1/11/2018	1,7069
	4,0 %

Sur base de la part relative des réductions de cotisations et des points APE, on peut en conclure un taux de progression de 2,9 % lié à l'indexation de 2016 à 2018. C'est 0,63 % de plus que le coefficient de 2,27 %

	2015	Poids	2016-2018
Réduction cotisations	343 313 761,71	36 %	4,0 %
Points APE	604 890 123,93	64 %	2,3 %
Total	948 203 885,64	100 %	2,9 %

Par ailleurs, le principe d'enveloppe fermée ne permettra plus de rencontrer de futurs nouveaux besoins sur le terrain par des postes APE.

La Fédération des CPAS plaide pour la neutralité budgétaire et la création d'exceptions possibles au principe d'enveloppe fermée.

L'hypothèse de 2,27 % pour l'indexation n'est pas réaliste et le wage drift n'est pas pris en compte. Ces deux seuls facteurs impliqueraient une perte d'au moins 2,13 % ($1 + 0,5 + 0,63$). Par sécurité juridique, le principe de ce coefficient devrait être prévu dans ce décret.

3.2. Incompatibilité avec d'autres subventions

Cette mesure peut poser un réel problème notamment en maisons de repos où une personne peut relever du forfait « Inami » (en fait Aviq) ou du troisième volet et de la mesure APE avec un point en « complément ». Au premier semestre 2017, 2 545,42 ETP APE représentant 3 637 personnes travaillaient dans des maisons de repos publiques (CPAS ou intercommunales).



Pm, le troisième volet⁴ a été instauré pour financer certains avantages sociaux en maison de repos qui se sont ajoutés à ceux existants. C'est notamment le cas de la prime d'attractivité. L'instauration d'une totale incompatibilité ne respecterait pas le principe de neutralité budgétaire.

Une problématique similaire se pose pour les tuteurs énergie qui disposent chaque année d'une subvention annuelle le plus souvent de 10 000 euros pour couvrir des frais salariaux et de fonctionnement. Il y a aussi un cofinancement APE pour les modules collectifs de participation sociale. Ceux-ci sont prévus dans le cadre de la promotion de la participation et de l'activation sociale des usagers⁵.

Les financements européens et notamment le FSE ne sont possibles que s'il y a un cofinancement régional. Pour le FSE, dans une série de cas, il existe via des points APE. Si le cofinancement n'est plus possible avec des APE, l'intervention du FSE sera perdue. De même, si le cofinancement APE diminue, le montant du FSE peut diminuer au prorata.

La Fédération des CPAS plaide pour le maintien de la disposition actuelle qui permet de combiner les subventions tant qu'elles n'excèdent pas le coût salarial total, et souhaite confirmation de la position expliquée en réunion sur le maintien de la possibilité de cofinancements.

3.3. Remplacement du travailleur

Le remplaçant pourra-t-il être à l'avenir un statutaire ? Plus généralement, pourra-t-on nommer les agents « ex-APE » ? En d'autres mots, si un contractuel « ex-APE » est nommé, les subsides sont-ils toujours versés ?

Un article 60 peut être engagé en CDI. Il conviendrait qu'il puisse être, après sa période en art. 60, éligible aux subsides APE.

3.4. Suppression du critère de création d'emploi par rapport à un volume de référence

Le secteur public et le secteur non-marchand n'auront plus aucune incitation à conserver un certain volume d'emploi jusqu'à la proposition éventuelle d'un(de) nouveau(x) dispositif(s) qui n'est pas définie dans les textes.

C'est paradoxal pour un dispositif de création d'emplois. A fortiori pour un CPAS qui a l'insertion socioprofessionnelle dans ses missions légales.

La Fédération des CPAS préconise le maintien de l'exigence de création d'emploi par rapport à une année de référence.

3.5. Points hors critères objectifs

Verbalement, le 18 avril 2018, il a été dit aux représentants de l'UVCW que les APE besoins spécifiques seraient dans la subvention unique.

A cette occasion, il a aussi été suggéré que ce serait également le cas des points APE naissances multiples, car ils concerneraient fréquemment les mêmes communes. En pratique, ce n'est pas le cas. En particulier, un CPAS rural peut être avec un dossier de ce type et puis ne plus en avoir pendant plusieurs années. Si la subvention naissances multiples est dans l'enveloppe de base, cela

⁴ A.R. 17.8.2017 pris en exécution des articles 57 et 59 de la loi-programme du 2 janvier 2001 concernant l'harmonisation des barèmes, l'augmentation des rémunérations et la création d'emplois dans certaines institutions de soins.

⁵ Circ. 20.12.2016 SPP intégration sociale.



implique que les CPAS qui n'en bénéficiaient pas en 2015 et 2016 devront l'assumer ultérieurement sur fonds propres.

La pérennité des APE besoins spécifiques serait un point positif.

La Fédération des CPAS souhaiterait avoir confirmation que les APE besoins spécifiques sont compris dans la réforme et des clarifications sur le périmètre exact de la réforme les concernant.

Les APE naissances multiples étant fluctuants, il n'est pas indiqué de les prévoir dans la subvention unique.

Dans la même optique, que deviennent les APE du plan cigogne ? Feront-ils l'objet d'un accord avec la Communauté française ? Seront-ils figés ?

3.6. Aide-ménagère sociale - Inégalité public-privé

Des aides ménagères sociales existent et sont financées de façon spécifique en secteur privé avec des points APE. Des aides ménagères titres-services ont été « transformées » en aide ménagères sociales APE. Ce n'est pas le cas en secteur public et ce bien que la Fédération l'ait demandé à multiples reprises et que cela ait été annoncé au Parlement wallon et en réunion avec le Cabinet de la Ministre Greoli. Cette différence implique une inégalité de traitement public-privé. La Fédération a été interpellée par le terrain sur la question d'un recours en la matière vu l'absence de progrès dans ce dossier depuis des mois.

La Fédération des CPAS réitère sa demande de traitement équitable du secteur public dans le dossier des aides ménagères sociales. Pratiquement, l'octroi de points APE en 2018 nous semble la solution la plus évidente.

3.7. Liquidation de la subvention annuelle unique de l'aide forfaitaire

La Fédération des CPAS souhaiterait obtenir une clarification sur la technique de liquidation de la subvention annuelle.

Si elle est modifiée et que la subvention est liquidée en plusieurs tranches, il convient que les premières tranches soient conséquentes afin de prévenir des difficultés de trésorerie.

Le 3 mai, il a été annoncé un pourcentage important de l'ordre de 50 % pour la première tranche. Ce serait un élément positif.

Par ailleurs, la réforme prévoit de renforcer le contrôle et de récupérer les subsides si la diminution d'ETP est supérieure à 10 %.

La Fédération des CPAS souhaiterait avoir confirmation que les diminutions inférieures à ce seuil de 10 % ne seront pas recouvertes par les autorités administratives.

3.8. Incertitude sur le budget 2019 et cession de points

La réforme sortirait ses premiers effets en 2019. Or, à ce jour, aucun texte n'est adopté et il subsiste nombre de questions sur des éléments de paramétrage (cf. supra).

Cela implique que pour le volet APE, les CPAS vont établir une prévision budgétaire sur une base relativement approximative alors même que le Crac attend d'eux une grande rigueur de gestion.



Dans le cadre d'accords locaux avec des partenaires publics ou privés, des CPAS ont cédé des points.

Le fait que le système change complètement en 2019 implique la nécessité de renégocier tous ces partenariats de façon précipitée. Cela implique une charge administrative accrue dans une série de CPAS.

Comme indiqué plus haut, 2017 est clôturé. Sa non-prise en compte implique une forme de rétroactivité.

Par ailleurs, à notre estime, il existe une difficulté de calcul avec les points cédés. Sauf erreur, la réduction de cotisations sociales y correspondant n'est pas connue. Nous demandons la confirmation, annoncée verbalement le 3 mai, de la non prise en compte des points cédés pour le calcul de la valeur du point par employeur ou l'attribution de la valeur moyenne du secteur si l'ensemble des points est cédé.

A minimum, dans un souci d'application organisée et dûment budgétée, la réforme ne devrait sortir ses premiers effets qu'en 2020.

3.9. Simulations

La transparence est un leitmotiv du Gouvernement. La réforme a vraisemblablement fait l'objet de simulations.

Lorsque le précédent projet de réforme APE a été discuté, la demande suivante a été formulée :

Nous demandons qu'un accès soit possible pour l'Union et la Fédération aux simulations individuelles et ce pour les employeurs qu'ils représentent.

A un stade ultérieur, il serait aussi conforme aux principes de bonne gouvernance et transparence que chaque employeur ait connaissance des simulations le concernant. C'est important en termes de trajectoire budgétaire, particulièrement pour les pouvoirs locaux sous plan de gestion.

La Fédération des CPAS réitère sa demande d'accès aux simulations individuelles sur base desquelles cette réforme s'établit, pour la suite de son analyse.

4. A PARTIR DU 1.1.2020 - NOUVEAUX REGIMES

Le dossier est repris par le Ministre fonctionnel au plus tard au 1.1.2020.

4.1. Incertitude à partir de 2020

Rien n'est dit sur les modalités. La garantie d'un subside structurel n'existe dès lors pas à partir de cette date.

Les CPAS sont amenés à faire des planifications pluriannuelles en application de la circulaire budgétaire dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions européennes en matière de gouvernance et à la demande du Crac. La non-connaissance des nouvelles règles APE fragilise la qualité de ce type d'exercice.

Les questions majeures sont de facto reportées à une date ultérieure, pour certaines déjà abordées ci-avant. En particulier, les questions des critères objectifs et de l'accès des aides aux personnes



les plus éloignées de l'emploi restent pendantes. Par ailleurs, on n'a aucune idée de la façon dont les travailleurs sociaux des services centraux seront financés. Vont-ils l'être via le Fsas et dépendre du Ministre des Pouvoirs locaux ? Il en va de même des tuteurs énergie.

La Fédération des CPAS estime que cette réforme crée une incertitude pour les employeurs et travailleurs du secteur public et non marchand. En tout état de cause, les moyens doivent continuer à être distribués et indexés.

4.2. Sens de la réforme

Quel est le sens d'une réforme qui ne donne aucune garantie vu que les étapes suivantes sont de facto reportées à la prochaine mandature ?

Dans le cadre d'une politique d'emploi, tout emploi a la même valeur. Une diminution du nombre d'emplois implique un recul.

On peut entendre la volonté d'un outil qui soit plus mis à jour. Avec la réforme projetée, il n'y a toutefois pas de mécanisme de substitution pouvant notamment répondre à de nouveaux besoins.

Dans la mesure où les moyens aux pouvoirs locaux vont être significativement réduits, le pouvoir local qui voudra maintenir l'emploi devra compenser sur fonds propres la perte de moyens. Il en découlera une forme de transfert du Régional vers le local.

La Fédération des CPAS estime qu'une clarification devrait être donnée au moins sur les prochaines étapes de cette réforme, considérant que le calendrier, sauf mauvaise compréhension de notre part, revient de facto à faire reporter sur le prochain Gouvernement la charge d'élaboration d'un nouveau système.

4.3. Ministre fonctionnel ou de tutelle

Le Gouvernement entend que le Ministre fonctionnel soit compétent à partir de 2020.

En même temps, verbalement, il a été annoncé aux représentants de l'UVCW que tous les points APE des CPAS relèveront du Ministre des Pouvoirs locaux.

Le Ministre des Pouvoirs locaux est le Ministre de Tutelle des CPAS mais pas le Ministre fonctionnel qui donne le cas échéant l'agrément. Ainsi, pour une maison de repos, le Ministre fonctionnel est le Ministre de l'Action sociale, pour les Tuteurs Energie c'est le Ministre de l'Energie....

Si tous les points APE CPAS relèvent du Ministre des Pouvoirs locaux, cela peut contribuer à maintenir une certaine harmonie ou uniformité dans les procédures de subventions.

En même temps, cela implique qu'un travailleur (ex) APE d'un service pourra être traité de façon complètement différente suivant qu'il relève du secteur public ou du secteur privé. Cela pourrait être le cas de maison de repos ou de service de médiation de dettes. Ce ne va pas dans le sens de l'équité entre travailleur et entre employeur. Comme pour une même compétence, certains APE relèveront du Ministre des Pouvoirs locaux et d'autres d'un autre Ministre, cela limitera la possibilité d'une politique homogène sur l'ensemble du territoire wallon.

Cela implique également que le Ministre de l'Energie n'aurait plus rien à dire sur les tuteurs énergie. Cela nous paraît peu cohérent (cf. infra).



Une série de Job coachs sont financés en CPAS par des APE. Il serait cohérent qu'ils relèvent du Ministre de l'Emploi.

Dans un souci de cohérence avec la notion et la politique du Ministre fonctionnel ainsi que d'équité public-privé, nous estimons que tous les postes ex-APE des CPAS ne doivent pas relever du seul Ministre des Pouvoirs locaux.

Le dispositif « tuteurs énergie » a été mis en place en 2008 par le Gouvernement wallon dans le cadre des mesures relatives à « l'augmentation du pouvoir d'achat des citoyens ». L'objectif poursuivi par le Gouvernement était de soutenir les CPAS dans la mise en œuvre d'actions préventives et curatives en matière d'énergie. Concrètement, les tuteurs énergie œuvrent à l'identification des problématiques dans le logement, accompagnent les ménages dans l'ensemble des démarches utiles en vue de réaliser des petits ou gros travaux économiseurs d'énergie (démarches techniques et administratives en collaboration avec le service social du CPAS), sensibilisent à l'utilisation rationnelle de l'énergie (URE), négocient avec les propriétaires, ...

Pour permettre aux CPAS d'assurer ces missions, ils bénéficient du soutien du Ministre de l'Emploi, par l'octroi de postes APE 8 points à durée déterminée ; du Ministre de l'Action sociale, par une aide annuelle de 10 000 euros permettant de cofinancer en partie la charge du salaire du travailleur et les frais de fonctionnement afférents à l'emploi. Quant au Ministre de l'Énergie, il contribue également à cette mesure en soutenant le travail de formation, de supervision et d'assistance-conseil de la Fédération des CPAS auprès des tuteurs énergie.

La problématique de l'énergie est une problématique cruciale dans la perspective de la transition énergétique. 64 CPAS ont actuellement 54 ETP tuteurs énergie.

Les agents concernés disposent d'une expertise pointue acquise au fil des années et grâce à leur formation continuée. Ils maîtrisent à la fois les aspects techniques de l'accès à l'énergie mais font preuve également de compétences psycho-sociales indispensables à l'accompagnement à domicile de personnes fragilisées. Dans les communes concernées, le tuteur (la tutrice) est un acteur connu et sollicité aussi grâce au « bouche-à-oreille ».

La rénovation du bâti et l'accès à l'énergie des plus précarisés ne pouvant se réaliser qu'à travers un accompagnement personnalisé à domicile, le Ministre de l'Énergie doit pouvoir compter sur ce dispositif pour concrétiser ses objectifs. C'est la raison pour laquelle il nous semble pertinent de rapatrier l'ensemble du budget affecté aux tuteurs énergie (points APE et subside complémentaire) dans le portefeuille du Ministre de l'Énergie.

Si les tuteurs énergie doivent dépendre du Ministre fonctionnel, c'est du Ministre de l'Énergie qu'ils doivent relever.

Dans un souci de cohérence entre compétence et budget, il convient que les moyens affectés aux tuteurs énergie (points APE et subside complémentaire) reviennent au Ministre de l'Énergie.

MEMBRES UNIPSO

AMA : Fédération des Maisons d'Accueil et des Services d'aide aux sans-abris



ANCE : Association Nationale des Communautés éducatives



AnikoS : ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft



ANMC : Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes



CESSoC : Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel



CODEF : Coordination de Défense des services sociaux et culturels



Collectif SAPS : Services Agréés Partiellement Subventionnés



Croix-Rouge de Belgique



EWETA : Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté



FASD : Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile



FASS : Fédération des Associations Sociales et de Santé



FCPF-FPS : Fédération des Centres de Planning Familial des FPS



FCSD : Fédération des Centrales de Services à Domicile



FEDOM : Fédération wallonne des Services d'Aide à Domicile



FéWaSSM : Fédération Wallonne des Services de Santé Mentale



FELSI : Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants



FIAS-ACFI : Fédération des Initiatives et Actions Sociales - Action Coordinée Formation-Insertion



FILE : Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance



FIMS : Fédération des Institutions Médico-Sociales



FIPE : Fédération des Institutions de Prévention Educative



FISSAAJ : Fédération des Institutions et Services Spécialisés dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes



FSMI : Fédérations des Services Maternels et Infantiles



GAAJ : Groupement d'associations de l'Aide à la Jeunesse



GASMAES : Groupement Autonome de Services et Maisons d'Action Educative et Sociale



LNH : Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés



MLOZ : Union Nationale des Mutualités Libres



SANTHEA



SeGEC : Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique



UNESSA : UNion En Soins de Santé



UNMN : Union Nationale des Mutualités Neutres



UNMS : Union Nationale des Mutualités Socialistes



Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

Nom	Prénom	Institution	Fonction
ADMONT	Frédéric	MJ La Frégate ASBL	Coordinateur
AFRICANO	Laurent	L'Automne Ensoleillé	Secrétaire
AKANTAYOU	Abderrahman	C.A.I.	
ALBERTUCCIO	Eric	AID Coordination	Directeur
ANCIA	Céline	Aide aux Autistes Adultes-Mistral ASBL	Gestionnaire administrative
ANGELOZZI	Sognia	EWETA	Directrice adjointe
ARREDONDAS	Rose-Marie	CODEF	Coordinatrice générale
ASSELBOURG	Marc	Le Château Vert ASBL	Directeur
BAKKALI	Hakim	FISSAAJ - ACFI	Conseiller juridique
BAREL	Luciano	Centre culturel de Liège - Les Chiroux	Directeur
BASHIZI	Béatrice Mulengezi	Caravane Pour la Paix et la Solidarité ASBL	Directrice
BAUDOUX	Christelle	Centre Ener'J ASBL	Responsable animations
BAUDRENGHIEN	Alex	Gabs ASBL	Responsable administratif et financier
BAUDUIN	Jean-Claude	Emeraude ASBL	Directeur général
BAUTHIER	Audrey	Centre Hospitalier Le Domaine	Responsable ressources humaines
BAYE	Laurence	IMP Notre-Dame de la Sagesse ASBL	Responsable du personnel
BECHET	Philippe	Escalpade Centre de Jour ASBL	Trésorier - Membre du CA
BECQUART	Emilie	Maison des jeunes Vaniche	Coordinatrice
BEGUIN	Hélène	MCFA	Directrice adjointe
BERGH	Laika	Espoir ASBL	Assistante sociale
BERLANGER	Joëlle	La Babillarde - A Do Mi Si'L ASBL	Directrice
BIEDONSKI	Carole	Empreintes	Responsable administrative et financière
BILLION	Claire	Infor Jeunes Couvin	Chargée de communication
BODART	Valérie	Centre Culturel de Ciney	Animatrice directrice
BONAVENTURE	Marie-Pascale	MIRE BW	Directrice
BOSMANS	Marianne	Institut François d'Assise	Directrice
BOUJELET-TERWAGNE	Christophe	Service Provincial d'Aide Familiale ASBL	Responsable de l'administration et de l'informatique
BOUQUELLE	Jean-Luc	Masure14	Gestionnaire
BRAN	Valérie	L'ABRI ASBL	Directrice
BRASSEUR	Dominique	Lire et Ecrire Wapi	Directrice
BRAUN	Camille	Comptoir des Ressources Créatives	Responsable administrative
BRICHOT	Chantal	Institut Albatros ASBL	Employée RH
BRILLOIT	Michel	Maison Léopold Castelain	Directeur
BRONSELAER	Angélique	CSD-Réseau Solidaris	Responsable RH
BRUZZESE	Salvatore	Bressoux Sports Culture CSL ASBL	Gestionnaire
BURLET	Alexis	CESEP	Manager de projets

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

CANNELLA	Anne-Françoise	DGO6 Département emploi formation professionnelle	Inspectrice générale
CARIS	Jean-Marc	Andage ASBL	Directeur général
CARTIAUX	Martine	Crac's	Assistante administration
CASTELEYN	Joëlle	Centre culturel d'Hastière	Animatrice
CASTERMANS	Chantal	UNESSA	Responsable secteur "personnes âgées"
CAVILLOT	Jean-Pol	RTA ASBL	Directeur
CECCONELLO	Christine	Jardin d'Airemont ASBL	Directrice
CHABALLE	Françoise	Action et Recherche culturelles ASBL	Coordinatrice
CHAJIA	Johakim	Masure 14 ASBL	Coordinateur
CHALTIN	Ophélie	Z! ASBL	Assistante de direction
CHANDELLE	Dominique	SAS Rebonds (espace tremplin)	Directrice
CHARLIER	Jean-Michel	Les Equipes Populaires	Secrétaire général
CHENIAUX	Alain	UNMS	Secrétaire général
CHEVALIER	Maxime	Le Gai Logis	Directeur général
CHIARADIA	Olivier	Cité de l'Espoir	Directeur des Ressources Humaines
CLICHEROUX	Jacques	Centre La Pommeraie	Sous-directeur
CLOS	Bernadette	Les Aubépines	GRH
COLINET	Isabelle	Atout EI	Présidente
COLLARD	Marie-Caroline	SAW-B	Directrice
COLLET	Laurent	Douceur des Coteaux Mosans	Directeur
COMPERE	Caroline	CVFE ASBL	Directrice générale adjointe
CONDROTTE	Joëlle	CESEP ASBL	Directeur administratif
CORADOSSI	Christine	Ressources	Juriste
CORDIER	Anne	InterMire	Coordinatrice
COURTOIS	Laurent	Les Anémones	Directeur
CRAPEZ	Sophie	Comme chez nous	Coordinatrice
CROQUET	Stéphanie	Centre culturel de Jodoigne - Orp-Jauche	Directrice
CRUL	Jacques	Blegny-Mine ASBL	Directeur
CUCHE	Marie	Centre culturel de Jodoigne - Orp-Jauche	Administrateur
CULOT	Linda	Centre de Planning Familial FPS Namur	Directrice
CUVELIER	Christine	Université de Paix ASBL	Chargée de relations publiques
DAKPUI	Serge	Le Monde des Possibles	Coordinateur administratif & financier
DAOUT	Anne-Marie	Institut Albatros ASBL	Responsable GRH
D'ARCANGELO	Tonino	La Galice Service RESSORT ASBL	Responsable-coordonateur
DARIMONT	Noëlle	Relais social urbain namurois	Coordinatrice générale
DARIO	Catherine	Accueil & Vie	Direction
DARVILLE	Florence	CESEP	Gestionnaire

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

DAVE	Mathilde	L'Accueil Mosan	Directrice
DE BACKER	Marlène	CAIBS	Coordinatrice
DE BOURNONVILLE	Jean-Luc	Sainte Walburge ASBL	Président
DE CARTIER D'YVES	Donatienne	Contrat Rivière Sambre	Coordinatrice
DE HANSCUTTER	Pierre	Service Volontaire International	Directeur
DE HEY	Siméon	FdSS - FASS	Coordinateur de secteurs
DE RAIJMAEKER	Isabelle	Mirewapi	Assistante financière
DE SPIEGELEER	Patrick	Centre Indigo ASBL	Directeur
DE THIBAUT	Thierry	Château de Callenelle ASBL	Directeur
DE VUYST	Fabienne	Centre culturel de Thuin Haute Sambre	Directrice administrative et financière
DE WILDE	Grégory	Horizons Neufs	Directeur
DEBECKER	Fabienne	CAI	Coordinatrice administrative et financière
DEBELLE	Dominique	Relais social urbain de La Louvière	Coordinateur général
DEBIEVE	Marie	Espace Jeunes	Coordinatrice
DEFRENNE	Chantal	Foyer Vital Léonard (MAH 118)	Comptable
DEGODENNE	Michel	FCSD	Directeur général
DEHAYE	Anick	ALISES ASBL	Assistante sociale
DELCOURT	Michael	Service d'Accrochage Scolaire de Mons	Directeur
DELFORGE	Marie-Laurence	Pourquoi Pas toi ASBL	Directrice
DELHAISE	Philippe	AVJ Liège	Coordinateur / Directeur
DELHONTE	Geoffrey	Home Charles Vanneste	Directeur
DELLISSE	Marie-Paule	ALEAP	Juriste
DELMARCHE	Caroline	Fédération des télé locales	Comptable/RH
DEMOULIN	Stéphanie	Fédération Francophone des Ecoles de Devoirs	Administratrice déléguée
DENEUFBOURG	Delphine	Centre de Santé Jolimont ASBL	Directrice adjointe
DENGIS	Christian	AEDL	Coordinateur
DENISTY	Marc	FESOJ	Directeur
DEPIENNE	Marie-Françoise	Emeraude ASBL	Responsable administrative & financière
DEPLECHIN	Christine	Carpe Diem ASBL	Directrice
DESAUBIES	Michel	Centre culturel de Remicourt ASBL	Directeur
DESSICY	Benoîte	CAI	Directrice
DESTREE	Philippe	Cité de l'Espoir	Directeur administratif et financier
DEVIVIERS	Olivier	Service d'Aide aux Familles et Seniors du Borinage	Directeur général
DEVRIES	Morgane	FESEFA	Conseillère EP
DEWEZ	Monique	Maison Maternelle Fernand Philippe	Directrice
DEWULF	Deborah	FCSD	Directrice
DIMARCA	Sonia	Centre Indigo ASBL	Coordinatrice administrative

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

DISCART	Magali	Lire et Ecrire Centre Mons Borinage	Directrice adjointe
DOPCHIE	Dominique	Accueil et Solidarité ASBL	Responsable administration et finances
DOYEN	Isabelle	Service d'Aide aux Familles - SAFPA ASBL	Directrice générale
DRAGUET	Lucile	Maison Maternelle Fernand Philippe	Secrétaire
DRIGO	Gianni	ISOCELE	Directeur
DUBOIS	Eric	CGSLB	
DUBOIS	Isabelle	SPW - Département de l'emploi et de la formation	Directrice
DUBOIS	Anne	SRA d'Arville	Chef de service
DUBOIS	Didier	FEDOM	Président
DUCHESNE	Françoise	CHU UCL Namur	Chef de l'administration du personnel
DUCRO	David	Foyers Saint-Joseph	Directeur
DUCULOT	Pierre	Wallonie Image Production (WIP)	Secrétaire général
DUJARDIN	Elodie	Institut du Bon Pasteur	Gestionnaire des ressources humaines
DUJARDIN	Nicolas	Centre d'Etudes Jacques Georgin (DéFI)	Conseiller politique
DUMONT	Luc	Centre culturel/théâtre de Namur	Responsable administratif
DUQUENOIS	Philippe	Notre Foyer ASBL	Directeur
DURANT	Martine	Groupe IFAC ASBL	Secrétaire générale
DURLET	Benoît	CSD Réseau Solidaris	Employé service du personnel
EECKHAUDT	Michael	Auberge de jeunesse Félicien Rops Namur	Directeur
EEMAN	Morgane	ACFI	Coordinatrice
ELSEN	Anne-Sophie	Le Guide Social	Rédactrice en chef
ENGELS	An	Oxfam Solidarité	HR Officer
ENGLEBERT	Philippe	Carrefour ASBL (SAS)	Président du CA
FADEUX	Claude	ARSIM La Pommeraie ASBL	Comptable
FALQUE	Sophie	Accueil et Solidarité ASBL	Gestionnaire des ressources humaines
FAYS	Jean-Noël	OXYJeunes ASBL	Coordinateur administratif et financier
FAYT	Laurence	Maison de la Jeunesse de Soignies	Responsable administrative et financière
FERY	Virginie	La Douceur des Coteaux Mosans	GRH
FIEREMANS	Nicolas	FCJMP	Animateur
FLAHAUT	Alice	FCSD	Conseillère
FLORIN	Guillaume	Atout EI	Conseiller
FLORIS	Giuseppe	Service d'Aide aux Familles et Seniors du Borinage	Adjoint à la direction
FONTAINE	Alain	Le Sampan ASBL	Directeur
FORAIN	Patrice	Centre Mutien-Marie ASBL	Sous-directeur administratif
FORMENT	Christine	Interface3.Namur	Directrice
FOURMEAU	Serge	Institut La Porte Ouverte	Directeur
FOURMEAU	Pauline	Alises ASBL	Responsable des Services Partagés

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

FOURRE	Gérard	Comptoir des Ressources Créatives	Administrateur
FRANÇOIS	Virginie	Centre Protestant d'Amougies	Coordinatrice gestionnaire
FRIPPIAT	Fabiola	FILE	Directrice
GALLET	Nicolas	Arti'Zik	Coordinateur
GALLOO	Dominique	Solidarité et Alternative Dinantaise (SAD)	Employé administratif
GALLOY	Aurore	La Boulaie ASBL	Directrice
GARET	Marie-Pierre	Centre Reine Fabiola	Directrice des ressources humaines
GAROFANO	Michel	Centre de Jeunes de Marcinelle	Comptable
GASPARD	Isabelle	FIMS	Directrice
GATHOYE	Jade	C-Paje	Assistante administrative et financière
GATZ	Marie	Horizons Neufs	Responsable RH
GEORGERY	Carine	IMAJE	Secrétaire générale f.f.
GERARD	Emmanuel	CRLB Maison des Jeunes	Coordinateur
GERIN	Dominique	Oxfam-Solidarité	Assistante RH
GERVY	Stéphanie	Théâtre des Zygomars	Animatrice
GHOUL	Yamina	COJ	Secrétaire générale
GIJSENS	Eddy	Centre culturel d'Amay - Asspropro FWB Belgique	Animateur - Directeur
GILAIN	Christine	Madame	Coordinatrice
GILLARD	Isabelle	FPCEC	Directrice
GILLAUX	Joël	Lire et Ecrire	Directeur
GILSON	Eddy	ONE	Directeur petite enfance
GOBLET	Valery	La Maison de Mariemont	Directeur général
GODEFROID	Françoise	Jeunesses Musicales de Mons Borinage ASBL	Directrice régionale
GOEMANNE	Denis	Trempline ASBL	Directeur administratif & financier
GOFFINET	Valérie	L'Ourson Enrhumé - ASBL Les Arsouilles	Coordinatrice
GOSSIAUX	Ingrid	Centre culturel CRAC'S	Secrétaire
GREGOIRE	Marianne	CIMB ASBL	Coordinatrice administrative et financière
GUERIN	Thierry	Centre culturel de Saint-Georges-sur-Meuse	Directeur
GUILMOT	Isabelle	CVFE ASBL	Gestionnaire administrative et financière
GUIOT	Elisabeth	Service Entraide Migrants	Responsable de projets
GUISEN	Céline	Les Auberges de Jeunesse de Tournai	Coordinatrice
HAERLINGEN	Tatiana	ACC	Chargée du pôle patronal et juridique
HANOT	Brigitte	Service d'Aide aux Familles et Seniors du Borinage	Directrice adjointe
HAZÉE	Stéphane	Ecolo	Député et chef de groupe au Parlement de Wallonie
HEINE	Benoit	Maison Heureuse ASBL	Coordinateur en concertation sociale
HEMBERG	Elodie	COJ	Juriste
HENDRICKX	Cédric	ADAS Aide aux Devoirs et Animations Saint-Servais	Coordinateur - chef d'équipe

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

HENNEBERT	Pauline	Les Jeunesses Musicales	Directrice régionale Wallonie picarde
HENON	Jean-Christophe	CHC	Chargé de mission
HENROT	Nathalie	Fédération GAAJ	Coordinatrice
HENRY	Pascal	FISSAAJ	Président
HEUREUX	Caroline	Syndicat d'initiative et de tourisme ASBL	Responsable administrative
HOUBART	Elise	ACIS ASBL - siège social	Gestionnaire salaires
HOUSSA	Jack	ACC	Vice-président
HUTSEBAUT	Emilie	CSD du Centre et de Soignies	Gestionnaire RH
IBOVI	Christian	Atelier/M ASBL	Comptable
IBRAHIMI	Anesa	Lire et Ecrire en Wallonie	Conseillère juridique
IMHAUSER	Rachel	Aide et reclassement ASBL	Co-directrice
ISMAÏLI	Farah	FESEFA	Directrice
JACQUES	Françoise	Maison Maternelle du Brabant Wallon	Directrice
JADOUL	André	APEF	Directeur
JASPERS	Claire	La Bastide ASBL	Directrice
JAUNIAUX	Laurent	ANMC	Chef de service politique
JOSSE	Joëlle	MLOZ	Expert matières régionales
JOTTARD	Nathalie	CHU UCL Namur	Assistante administrative RH
JUNGST	Henriette	Maison des jeunes Robert Beugnies ASBL	Coordinatrice chargée de la gestion journalière
KEUTGEN	Nicolas	Fédération des Jeunesses Musicales Wallonie-Bruxelles	Directeur
KOLEN	Françoise	Centre culturel du Brabant wallon	Directrice adjointe
KUMPS	Virginie	FPCEC	Conseillère juridique et administrative
LAIME	Etienne	Centre culturel de Bertrix	Responsable administratif
LALOT	Clément	Musées et Société en Wallonie	Coordinateur
LAMBERT	Martine	Centrale de Services en Luxembourg	Directrice
LAMBERTS	Hilde	Mère Joséphine ASBL	Directrice
LANOTTE	Graziella	Compagnons Dépanneurs ASBL	Responsable
LAURANT	Thierry	Centre Léon Henrard	Responsable administratif et financier
LAURENT	Frank	Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté ASBL	Secrétaire de direction
LEBACQ	Isabelle	L'Eglantier	Assistante de direction
LEBLEU	Brigitte	AID	Secrétaire
LEBOUTTE	François	Terre-en-vue ASBL	Responsable administratif et financier
LECLERCQ	Grégory	Le Perron de l'Ilon	Directeur
LEFEBVRE	Jean-Luc	Compagnons ASBL	Directeur
LEFEVRE	Christine	FISSAAJ	Coordinatrice secteur handicap
LEITE PEREIRA	Sandrina	FLCPF	Soutien RH
LEJOLY	Odile	Fédération des Services Maternels et Infantiles	Responsable administrative et financière

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

LEONARD	Françoise	Fédérations SCP 319.02	Conseillère
LEQUARRE	Françoise	Les Arsouilles ASBL	Secrétaire
LERAT	Muriel	Service d'accueil d'enfants "Les Petits Calins"	Directrice
LEROY	Xavier	Mirena ASBL	Responsable financier
LERUITE	Karin	Camera-etc ASBL	Secrétaire
LESNE	Philippe	Point-virgule	Directeur général
LIBON	Cédric	L'Espoir ASBL	Directeur
LIBOTTE	Jean-François	FIMS	Conseiller juridique
LIENART	Marilyn	Gratte	Directrice
LIENS	Jean-Paul	CEMEA-SJ	Directeur
LINARD	Marie-Christine	Cense équi'voc ASBL	Coordinatrice administrative et chargée de projet
LOBET	Marie-Pierre	La Maisonelle	Présidente du CA
LOBET	Cindy	CJLg	Déléguée Régionale/Formatrice-Coordnatrice
LOGEOT	Vincent	Foyer culturel de Saint-Ghislain	Directeur
LULLING	Anne-Hélène	Interfédération des CISP	Secrétaire générale
MAHAUX	Philippe	CSD - Réseau Solidaris	Responsable gestion financière
MAILLET	Virginie	Fédération des Jeunesses Musicales Wallonie-Bruxelles	Responsable RH
MAJZIK	Jeannique	Point d'Eau ASBL	Responsable administrative et financière
MALAISE	Pierre	CESSoC	Directeur
MALAVASI	Marie	Foyer culturel de Jupille-Wandre	Coordinatrice
MANNUCCIA	Valérie	Entraide Fraternelle Jolimont ASBL	Assistante RH
MANTIONE	Rosalba	Groupe Jolimont	Responsable admin RH
MARBAIX	Clara	Maison Marie Immaculée (Phenix) ASBL	Employée DRH
MARCHAL	Sandra	Vitamine Z	Coordinatrice
MARCHINI	Ada	IDEF	Directrice des services Petite Enfance
MARIAGE	Aurel	Foyer des Jeunes de Havelange	Coordinateur
MARTHUS	Benoit	SAIHA ASBL	Directeur
MARTIN	Daniel	Aide et Reclassement ASBL	Coordinateur
MASULLO	Valério	Centre de Loisirs Actifs L'Eveil	Coordinateur
MAT	Eric	Centre culturel de Gembloux	Directeur
MATABISI	Annie	CNAPD	Coordinatrice
MATAGNE	Stéphanie	Solidarité et Alternative Dinantaise (SAD)	Coordinatrice
MATHIEU	Haydée	Service Entraide Migrants	Responsable administrative
MATIVA	Pierre	Centre culturel de Wanze	Directeur
MAYEUR	Julie	Arti'Zik	Chargée de projet
MECELLEM	Imène	FPCEC	Chargée de communication
MELEN	Véronique	Mère Joséphine ASBL	Référente du personnel

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

MERCH	Marie-Christine	GAR ASBL	Responsable
MEURANT	Marie-Andrée	AMGS ASBL	Administratrice
MEURANT	Véronique	AIHSHSN	Ressources humaines
MEYNSBRUGHEN	Nathalie	Alises ASBL	Secrétaire
MICHAUX	Ann-Sophie	Latitude Jeunes	Coordinatrice
MICHEL	Bernard	Centre culturel de l'entité fossoise ASBL	Directeur
MICHIELS	Catherine	CNE	Déléguée syndicale
MINET	Aude	Maison de la Laïcité de Namur	Directrice
MIROYE KIZAMIE	Xx	Comité Afro Européen ASBL	Coordinatrice - Animatrice
MONJOIE	Patrick	CRIBW	Directeur
MONSHE	Victoria	AID Hainaut Centre	Directrice adjointe
MOREAU	Pierre	Chantier	Administrateur délégué
MORMONT	Evelyne	Centre culturel de la Commune d'Aubange	Directrice FF
MORRIER	Denis	Atout EI	Président
MUREAU	Jean-Marc	Centre culturel René Magritte Lessines	Responsable administratif
MURIELLE	Frenay	Centre culturel de Jupille Wandre	Directrice
NAVEAU	Coline	Entraide Fraternelle Jolimont	Assistante RH
NICAISE	Geneviève	Fédération des maisons de jeunes	Conseillère
NOIRHOMME	Dominique	MJ Evelette ASBL	Animateur - Coordinateur
NOTHOMB	Dominique	EWETA	Directrice
NOTO	Christopher	OXYJEUNES ASBL	Coordinateur département formation
ORREGO	Solange	FEONG	Présidente
ORTEGA	Sophie	CODEF	Conseillère juridique
PAERMENTIER	Stéphanie	CNE	Permanente
PAGGEN	Jean-Marie	Foyers pour Jeunes et Adultes de Schaltin	Directeur
PANISI	Véronique	SRJ La Source Vive	Directrice
PAPADOPOULOS	Sophia	Lire et Ecrire Brabant wallon	Directrice
PARENT	Sylviane	L'Automne Ensoleillé	Employée administrative
PAROCHE	Alain	RÉBBUS ASBL	Directeur
PEREAU	Sébastien	ConcertES	Secrétaire général
PESESSE	Marcel	ACSOL ASBL - Site Jours Heureux	Directeur
PESTIAUX	Jérôme	Port'Ouverte	Coordinateur
PETERS	Sylviane	ASD en Province de Namur	Directrice administrative et financière
PETIQUEUX	Liliane	Interservice GAS Rumes	Secrétaire et gérante
PETITFRERE	Patricia	SETCa Fédéral	
PEVENASSE	Etienne	Centre culturel de Gerpennes	Directeur
PIERARD	Brigitte	ADMR	Directin générale

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

PIERMARINI	Sylvia	Fédération des Archéologues de Wallonie et de Bruxelles	Archéologue
PIERSON	Philippe	CEFOC	Secrétaire général
PIGEON	Rita	IMS de Ciney ASBL	DRH
PINT	Frédérique	Ateliers Bouldegum CEC	Coordinatrice
PIPART	Carine	Croix-Rouge de Belgique	Manager RH
POUCET	Bernard	Le Goéland ASBL	Directeur
PRUMONT	François	Centre culturel d'Hastière	Directeur
QUEVRIN	Amélie	Centre culturel de Sambreville	Administratrice
RABOLLI	Thomas	UNESSA	Conseiller
RADAR	Elisabeth	Ferme de Martinrou	Coordinatrice CEC
RAIMONDI	Katia	Infor Jeunes Couvin	Coordinatrice
RENAUX	Sophie	SERENIA (Fondation Tournay Solvay)	Assistante RH
RENQUET	Nadine	Asspropro	Directrice
REVERS	Damien	Réseau IDée ASBL	Coordinateur administratif et financier
RICHARD	Pierre	Les Gentianes ASBL	Directeur administratif
RIGAUT	Christine	Service PSE Hainaut Picardie ASBL	Directrice
RISSELIN	Axelle	Centre culturel du Pays des Collines	Directrice
ROBAYE	Sabine	Centre Indigo ASBL	Coordinatrice
ROBE	Annick	Maison des Jeunes Robert Beugnies ASBL	Assistante administrative et financière
RODRIGUEZ MERINO	Enrique	SOS Dépannage ASBL	Directeur général
ROLAND	Dorothee	MIREBW	Responsable financière
ROSATO	Lolanda	Groupe IFAC ASBL	Coordinatrice
ROSSEZ	Caroline	Fédération des Archéologues de Wallonie et de Bruxelles	Administratrice-trésorière
ROUSSEAU	Joël	Home le Foyer	Responsable administratif
RUSANGANWA	Jean-Aimé	Les Foyers Sainte-Marie ASBL	Directeur administratif
SAHLI	Farida	Symbiose ASBL	Coordinatrice
SANGWA	Sandra	FESQJ	
SANTORO	Patricia	CRAC'S	Directrice
SAROGLOU	Nectaria	SETCa Fédéral	
SAROT	Fabian	Centre Reine Fabiola	Directeur financier
SBRISSA	Stéphanie	Conseil de la Jeunesse Catholique	Chargée de projet emploi
SCAGNO	Laurie	Centre de Jour Emile DEGRAUX (MAH 137)	Secrétaire
SCHOONBROODT	Anne	ACIS Clairval ASBL	Responsable administrative et financière
SCLACMENDER	Didier	Centre de rencontres ASBL	Directeur service FWB
SCORIELS	Claude-Etienne	Nature et Loisirs ASBL Louis Picalausa	Directeur
SEGERS	Matteo	ACC	Directeur
SEPULCHRE	Marie-Claire	FEDOM	Secrétaire générale

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

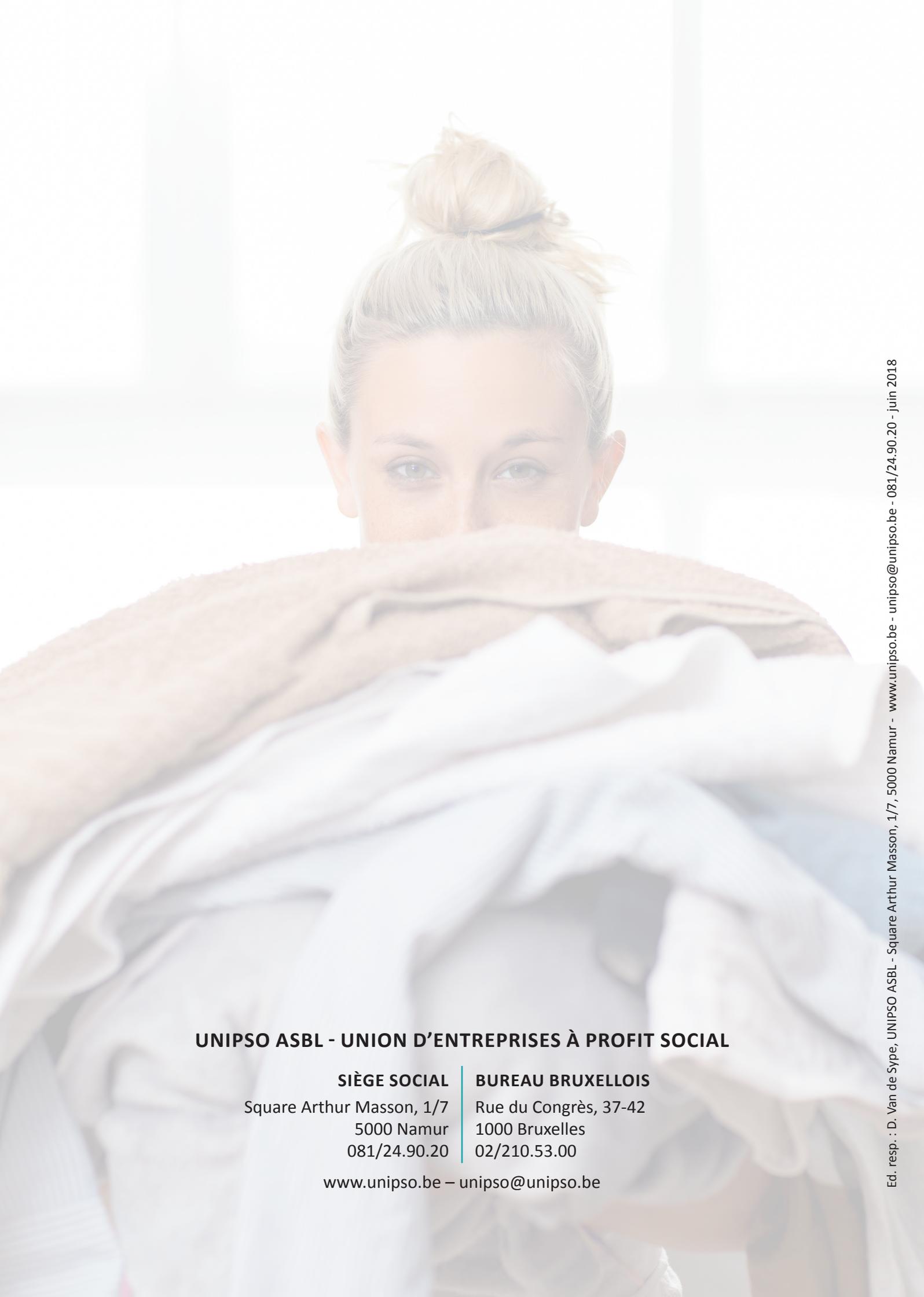
SERRUYS	Mathilde	Relie-F	Directrice adjointe
SEVENS	Benoît	Mission Régionale pour l'Emploi de Mons-Borinage	Responsable administratif et financier
SEVRAIN	Coline	UNMS	Conseillère juridique
SKRZYPCZAK	Isabelle	Revers ASBL	Assistante administrative
SOLAU	Patrick	FPS Charleroi	Secrétaire
SOLEIL	Valérie	Solidaris	Directrice adjointe sociosanitaire
STEVENS	Viviane	LNH	Coordinatrice
STREEL	Michael	ARSIM La Pommeraie ASBL	Directeur
TABART	Benoit	SERENIA (Fondation Tournay Solvay)	Directeur
TATON	Béatrice	Vis-à-vis	Directrice
TEHEUX	Anne	FSMI	Responsable
THALAKKOTTUKARA	Mani Moly	L'Automne Ensoleillé	Directrice
THEUNISSEN	Frédérique	L'Epée	Directrice
THIEBAULT	Aurore	Maison Marie Immaculée ASBL	Employée RH
THIRY	Christophe	Centre Ener'J ASBL	Secrétaire - GRH
THOMAS	Alain	Centre culturel de Bertrix	Directeur
THOME	Benoit	Mission Régionale pour l'emploi du Centre ASBL	Directeur
THYS	Nackita	Les Auberges de Jeunesse	Directrice
TONDU	Jean-Pierre	FOR'J	Directeur
TOURNOY	Thierry	CRIC	Directeur
TOUSSAINT	Karin	Association des Ets Sportifs ASBL	Conseillère juridique et RH
VACKIER	Ilse	Centre Culturel de Durbuy	Animatrice - Directrice
VAN GASSE	Joëlle	FUNOC	Directrice
VAN HEE	Céline	Les Guides Catholiques de Belgique	Soutien administratif RH
VAN LAER	Erik	Unisoc	Directeur général
VAN RYSSEGHEM	Pedro	Fédération des télé locales	Journaliste
VAN STEENBERGHE	Stéphanie	Peluche ASBL	Responsable Antenne
VAN WETTER	Natalie	Groupe Alpha Gembloux	Coordinatrice
VAN WYMERSCH	Cécile	Centrale nationale des employés	Consultante pour le secteur non marchand
VANDEN STEEN	Françoise	Complexe Sportif de Blocry ASBL	RH
VANDERCAM	Pascale	Lire et Ecrire Brabant wallon	Coordinatrice administrative et financière
VANDERHAEGEN	Gwenaëlle	Aide aux familles d'Enghien & environs ASBL	Directrice
VANDERSTEENE	Liesbeth	ASTRAC ASBL	Directrice
VANHEE	Colette	Centre communal des jeunes Les Trixhosaures	Coordinatrice
VANHESSEN	Christine	AMA	Directrice
VANLAERE	Jonathan	Centre Protestant d'Amougies	Coordinatrice pédagogique
VANMEERBEEK	Perrine	Barricade ASBL	Coordinatrice

Conférence réforme APE 15/06/2018 - liste des participants

VANNESTE	Lydie	Maison Occupationnelle La Pommeraie	Gestionnaire des RH
VERTONGEN	Gil	Scouts et Guides Pluralistes	Directeur
VERZELE	Gaël	FASD	Directeur secteur AVJ
VICENZOT	Melissa	CVFE ASBL	Cheffe de service Administration, RH & Finances
VIDTS	Charline	Foyer Culturel de Beloeil	Directrice
VIGANO	Manon	Mouvement des FPS	Gestionnaire RH & Payroll
VILLEZ	Juliette	ALEAP	Chargée de missions
VIRONE	Francesco	Association Notre-Dame ASBL	Directeur
VOLANT	Adrien	écolo j	Coordinateur
WATHELET	Véronique	La Maison'Elle	Directrice
WATRISSE	Laurent	Centre Culturel de Dinant	Coordinateur administratif
WAUTHIER	Yannicke	Jeunesses Musicales	Directrice régionale
WAUTHIER	Nadine	CNE	Présidente de l'aide sociale
WEBER	Laura	La Boutique de Gestion	Conseillère et formatrice
WIEME	Frédéric	Centrale de Services en Luxembourg	Responsable du service salaires
WILLEQUET	Anne	Itinériss ASBL	Directrice
WILMET	Jean-Frédéric	Aide Mesniloise Aux Handicapés (AMAH)	Comptable
WILPUTTE	Amélie	CSDMB	RH
WIRTGEN	Frédérique	Une Ecole pour Tous ASBL	Coordinatrice
WUYTENS	Cédric	ACIS ASBL - siège social	Responsable département salaires
XHROUET	Denis	Clos du Chemin Vert	Directeur général

NOTES

NOTES



UNIPSO ASBL - UNION D'ENTREPRISES À PROFIT SOCIAL

SIÈGE SOCIAL

Square Arthur Masson, 1/7
5000 Namur
081/24.90.20

BUREAU BRUXELLOIS

Rue du Congrès, 37-42
1000 Bruxelles
02/210.53.00

www.unipso.be – unipso@unipso.be