

PROJET DE DÉCRET RELATIF À LA PÉRENNISATION DES EMPLOIS CRÉÉS DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI (APE) ET À LA CRÉATION D'EMPLOIS RÉPONDANT À DES BESOINS SOCIAUX PRIORITAIRES

Contacts : Dominique Van de Sype – Secrétaire général - Frédéric Clerbaux
(frederic.clerbaux@unipso.be)

Destinataire(s) : Membres UNIPSO

APPRÉCIATION GÉNÉRALE

Principaux points positifs de la réforme

- La volonté de maintenir l'ensemble des emplois APE du secteur non-marchand dans des décisions à durée indéterminée ;
- La simplification administrative pour les employeurs : plus d'états des salaires mensuels, plus d'obligation d'engager des travailleurs dans le strict respect des fonctions reprises dans la décision, volume global de l'emploi qui se calcule automatiquement...
- Le maintien dans le système des montants récupérés auprès des employeurs et la possibilité de créer, le cas échéant à durée indéterminée, de nouveaux emplois.

Points d'inquiétudes pour les employeurs du secteur non-marchand

- La situation de certains employeurs qui évoluent entre les années de référence pour le calcul de la nouvelle subvention (2017,2018,2019) et les années postérieures à 2019, de sorte que le différentiel entre la subvention et le coût à leur charge, va augmenter sensiblement. Cela peut mettre en péril le maintien de certains emplois, essentiellement dans les petites associations ;
- Le risque de diminution de la subvention suite à la diminution de l'emploi : l'employeur doit maintenir son emploi global et son emploi « subventionné » (principalement ses emplois ex-APE). Pour cette dernière obligation, les seuils de tolérance et les dérogations ne sont pas applicables. En l'absence de seuils de tolérance et de dérogations (sous réserve de ce qui sera prévu dans l'arrêté) la subvention risque de diminuer s'il y a des périodes d'inoccupation des postes « subventionnés ». Or ces périodes ont déjà été prises en considération en amont dans la formule de calcul de la subvention (via les variables « C » et « F » de la formule) ;
- L'évolution de la subvention à l'avenir : il faut prévoir une évolution de la subvention avec l'indexation des salaires et l'évolution de l'ancienneté comme c'est le cas dans le système actuel ;
- Les employeurs de certains secteurs qui relèvent des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont inquiets quant à la possibilité de ne pas bénéficier des nouveaux emplois, risquant de ne pas être dans les « besoins prioritaires » du Gouvernement wallon. Il faudrait prévoir une plus grande implication du Gouvernement de la FWB ainsi que des représentants des opérateurs (fédérations d'employeurs) dans le mécanisme de détermination des « besoins prioritaires » et dans l'octroi de ces emplois.

Ref. : N2021-044

UNIPSO ASBL

Square Arthur Masson 1 bte 7 – 5000 Namur (siège social)

☎ 081/24.90.20

unipso@unipso.be – www.unipso.be – N° entr. : 0464 281 392 – Belfius IBAN BE23 0682 2289 3091 BIC GKCCBEBB

Rue du Congrès 37-41 bte 3 – 1000 Bruxelles

☎ 02/210.53.00

COMPARAISON AVEC POSITION UNIPSO 2^{ÈME} LECTURE

Position UNIPSO 2 ^{ème} lecture	Projet de décret 3 ^{ème} lecture
Formule de calcul de la subvention unique	
<p>Problème des employeurs qui améliorent leur moyenne d'occupation par rapport à celle de la période de référence et doivent prendre en charge cette différence : demande d'un budget supplémentaire pour garantir la soutenabilité du système à long terme pour l'emploi et les employeurs.</p>	<p>Nouvel ajustement de la variable C (le « taux de subventionnement » moyen des années de référence) pour les « petits » employeurs APE (max 5 ETP APE) qui sont en-dessous de la moyenne du secteur (actuellement fixée à 92,6%) : possibilité de prendre les 2 meilleures années sur la période 2017-2019 (ajustement 2^{ème} lecture) et si cela ne suffit pas, les 2 meilleures années sur la période 2017-2021 (ajustement 3^{ème} lecture).</p> <p>Attention, les ajustements à la variable « C » sont toujours plafonnés à la moyenne du secteur non-marchand.</p> <p>Ces ajustements sont financés via des marges disponibles dans l'enveloppe budgétaire « réforme APE » et pas avec des budgets supplémentaires.</p>
<p>Demande de bénéficier d'une amélioration globale de la formule qui impacte positivement l'ensemble des employeurs du secteur non-marchand, via notamment un relèvement du « G » (indexation de la partie « réductions ONSS » après 2018)</p>	<p>Pas de relèvement de la formule pour l'ensemble des employeurs mais la possibilité que la variable « G » augmente (elle est actuellement fixée à 5%) suite à des marges à trouver au sein de l'enveloppe budgétaire et qui seront connues au moment du basculement dans le nouveau système.</p>
<p>Prise en considération dans le mécanisme d'indexation de la subvention pérennisée de l'indexation réelle des rémunérations ainsi que d'un coefficient qui permet d'intégrer l'évolution barémique liée à l'ancienneté</p>	<p>Cela ne fait pas l'objet du décret mais de l'arrêté d'exécution.</p>
Obligation de maintenir le volume global de l'emploi	
<p>La détermination de l'effectif de référence sur les années 2017, 2018 et 2019, avec possibilité pour l'employeur de diminuer cet effectif, sans conditions, si sa situation à la fin 2021 ne correspond plus à celle des années de référence.</p>	<p>L'effectif de référence sera déterminé sur les années 2017,2018 et 2019 et plus sur les années 2020-2021.</p> <p>L'arrêté devrait prévoir une dérogation possible pour l'employeur qui justifierait que son effectif actuel ne correspond pas à celui calculé sur base des années de référence.</p>

<p>L'intégration automatique d'une période de latence d'au moins 6 mois en cas de vacance du poste.</p>	<p>Pas suivi. <u>Maintien de la dérogation ajoutée dans la version en 2^{ème} lecture</u> : lorsque l'employeur démontre que le non-respect du volume global de l'emploi de référence trouve son origine dans le délai raisonnablement nécessaire au remplacement d'un ou plusieurs travailleurs ayant définitivement quitté l'entreprise.</p> <p><u>Nouveauté : seuil de tolérance spécifique pour les plus petits employeurs</u> : pour les structures de moins de 5 équivalents temps plein, l'employeur dont le volume global de l'emploi relatif à l'année concernée atteint 80% du volume global de l'emploi de référence, est présumé respecter ce VGE (90% pour les autres employeurs, comme dans la version 2^{ème} lecture)</p> <p><u>Volume de l'emploi subventionné</u> : Les seuils de tolérance et les dérogations prévues ne concernent pas « Volume de l'emploi subventionné » (les ex APE, CPE et « emplois jeunes ») (l'arrêté pourra néanmoins prévoir des dérogations) de sorte que, même si l'employeur respecte le « seuil de tolérance » pour son VGE, sa subvention pourrait néanmoins diminuer.</p>
<p>Pour la détermination de l'effectif de contrôle, l'assimilation de l'ensemble des périodes d'absence du travailleur, rémunérées ou non, à de l'occupation.</p>	<p>Accord de principe du cabinet Morreale mais cela doit s'opérationnaliser dans l'arrêté d'exécution.</p>
<p>Création d'emplois correspondant à des besoins sociaux prioritaires</p>	
<p>Prévoir une procédure obligatoire de concertation des représentants des opérateurs tant pour la détermination des « besoins prioritaires » que pour le choix des secteurs/employeurs auxquels les nouveaux postes seront attribués.</p>	<p>Pas d'implication obligatoire de concertation avec les représentants des employeurs.</p>
<p>Attente que l'importance des moyens dégagés pour la création de nouveaux emplois soit connue. En attendant, s'en tenir à pouvoirs locaux (régionaux et communautaires), non-marchand (régional et communautaire) et l'enseignement.</p>	<p>La répartition des enveloppes se ferait en 4 macro sous-secteurs, à savoir les pouvoirs publics, l'enseignement, et le non-marchand subdivisé en fonction des matières de compétence régionale, ou communautaire.</p>
	<p>Les décisions d'octroi de ces emplois pourront être « à durée indéterminée ».</p>

PRINCIPAUX AJOUTS ET MODIFICATIONS

DÉCISIONS D'OCTROI APE POSTÉRIEURES AU 30 SEPTEMBRE 2021

Accueil de la petite enfance

Les employeurs qui :

- N'ont pas de postes APE au 30/09/21 ;
- Reçoivent des postes APE via une décision postérieure au 30/09/21
- Dans le cadre de la Convention du 25 mars 2015 entre la Région wallonne et la Communauté française en matière d'emploi et d'accueil de la petite enfance.

Bénéficient de la subvention « emplois pérennisés » (les modalités doivent être déterminées dans l'arrêté).

Décisions APE entre le 01/10/21 et le 30/09/21

Les employeurs qui bénéficient d'une décision APE postérieure au 1/10/2021 (par exemple, conversion d'une décision PTP en décision APE ou dans le cadre des IDESS) pourront néanmoins l'intégrer dans la subvention unique. Il est en effet prévu que cette décision est réputée octroyée au 30/09/21.

FORMULE DE CALCUL DE LA SUBVENTION UNIQUE

Ajustements au taux de subventionnement (variable C)

Rappel : « C » = taux de subventionnement moyen de l'employeur, entre le 1/1/2017 et le 31/12/2019

Objectif :

Dans la précédente version, un ajustement avait déjà été introduit : si « C » est inférieur au « taux de subventionnement » moyen du secteur non-marchand, on prend les deux meilleures années de la période de référence (sans que l'on puisse toutefois dépasser ce taux moyen).

Malgré cela, dans certains cas, des employeurs ont connu d'importantes difficultés durant les trois années de référence mais qui sont levées aujourd'hui : le niveau de subventionnement est alors calculé à partir d'une situation non représentative de la réalité de l'employeur aujourd'hui. Ce risque concerne plus particulièrement les plus petites structures – dans le cas de grands employeurs la moyenne lissée sur trois ans correspondra sera, en général, plus représentative.

Nouvel ajustement :

Le texte prévoit donc un nouvel ajustement, à destination des « petits » employeurs d'APE. Tout employeur répondant aux critères suivants, peut introduire une demande d'ajustement du montant de sa subvention forfaitaire, au début de l'année 2022 :

- Nombre moyen d'ETP réalisés (APE) durant les années de référence inférieur ou égal à 5 ;
- Un taux de subventionnement inférieur à la moyenne sectorielle (actuellement estimée à 92,6%).

Au lieu de correspondre au taux de subventionnement moyen durant les trois années de référence, ou les deux meilleures parmi ces trois années de référence, la valeur du taux de subventionnement sera calculée sur la base des deux années les plus favorables à l'employeur, parmi les 5 dernières années. En d'autres termes, au lieu de prendre les deux meilleures années parmi 2017, 2018 et 2019, il s'agira de prendre les deux meilleures entre 2017 et 2021.

La nouvelle valeur de C ainsi déterminée ne pourra en aucun cas être supérieure au taux de subventionnement moyen du secteur.

Appréciation :

L'effort pour certains employeurs qui occupent peu d'APE est appréciable. L'UNISPO relève néanmoins les éléments suivants :

- Cet ajustement, comme le précédent, est encore plafonné à la moyenne du secteur, ce qui reste bas ;
- Il faut le demander : quel est le sens de cette démarche, sachant que a priori l'ensemble des employeurs concernés vont demander à bénéficier d'une amélioration de leur subside ?
- Il faut viser les « petits employeurs » et pas ceux qui ont peu de poste APE. Ainsi, il faut s'inspirer de l'effectif tel que fixé pour l'application du « seuil de tolérance » (voir ci-dessous) à savoir un effectif de référence égal ou supérieur à 5 ETP ;
- L'arrêté peut prévoir des « conditions plus strictes » : quelles sont les conditions supplémentaires visées ?
- Le surplus budgétaire éventuel par rapport au coût prévisionnel de cette mesure, doit permettre l'augmentation de la variable G et non venir alimenter le dispositif de création d'emplois supplémentaires.

Plancher supplémentaire de la valeur de « D »

Rappel : « D » = Le nombre moyen d'ETP réalisés par l'employeur dans une unité d'établissement en région de langue française, entre le 1/10/20 et le 30/09/21.

Objectif :

Cet ajustement est mis en place, afin de tenir compte du fait que certains employeurs bénéficient d'une nouvelle décision, ou pourront bénéficier d'une décision d'octroi d'ici à l'entrée en application de la Réforme. Il s'agit par exemple des décisions faisant suite au transfert des PTP, dans le premier cas, ou de décisions à venir dans le cadre de la Convention conclue avec l'ONE dans le second. En raison du délai nécessaire à l'engagement de travailleurs aux postes APE en question, et également de la situation sanitaire qui rend l'engagement plus difficile ou l'occupation de poste temporairement irréalisable, en raison enfin de certaines décisions pour lesquelles l'engagement est lié à un projet d'infrastructure, il se peut que l'engagement du nombre d'ETP correspondant à l'octroi des points APE ne soit pas réalisé au moment de l'entrée en application de la réforme.

Par conséquent, étant donné qu'il n'y aurait pas encore d'ETP réalisés, l'élément D de la formule serait égal à 0 pour un employeur ne bénéficiant pas encore du dispositif APE, ou serait trop faible pour des employeurs déjà bénéficiaires mais n'ayant pas encore pu engager suite à une nouvelle décision, avec pour conséquence que le montant de la subvention serait directement impacté et ne serait pas suffisant pour couvrir les besoins pour lesquels les points ont été octroyés.

Nouvel ajustement :

La valeur de la variable « D » ne peut en aucun cas être inférieure au nombre minimum d'équivalent temps plein octroyés à l'employeur, tel que fixé par la ou les décisions d'octroi dont il bénéficie.

Dans le cas où une décision n'impose pas de nombre minimum d'ETP, il est calculé en divisant le nombre de points octroyés dans le cadre de cette décision par le nombre moyen de points par ETP réalisé, pour cet employeur.

RESPECT DU VOLUME GLOBAL DE L'EMPLOI

Base de calcul

Afin de ne pas baser le calcul du VGE sur la situation des employeurs durant une année marquée par la crise, le VGE de référence à respecter sera calculé sur la base de la moyenne des 3 années de référence 2017, 2018 et 2019.

Cas particuliers

Cas où un employeur n'aurait pas bénéficié de l'aide APE durant la totalité des 3 années de référence :

Deux cas de figure sont prévus :

- Si l'employeur a bénéficié de l'aide pendant au moins 12 mois durant les trois années de référence, mais moins de 36 mois, son VGE sera calculé uniquement sur la base de sa situation durant les mois pour lesquels il a bénéficié de l'aide.
- Si l'employeur a bénéficié de l'aide APE pendant une durée inférieure à 12 mois durant les trois années de référence, ou n'en a pas bénéficié du tout durant ces années, le calcul sera réalisé sur la base du nombre annuel moyen de travailleurs occupés par l'employeur, entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021.

Cession de points temporaire qui n'est pas maintenue par le cédant au 1er janvier 2022 :

Dès lors que le cédant ne prolonge pas la cession et voit dès lors sa subvention augmentée lors de l'entrée en vigueur de la réforme, son volume global de l'emploi doit être augmenté, et le sera du nombre d'équivalents temps plein minimum à respecter par l'employeur cessionnaire, tel que prévu dans sa décision de réception de points APE.

Seuils de tolérance :

VGE de l'employeur est supérieur à 5 ETP : obligation de maintien du VGE est réputée remplie lorsque le VGE est au moins égal, l'année du contrôle, à **90%** du VGE de référence.

VGE de l'employeur est inférieur ou égal à 5 ETP : obligation de maintien du VGE est réputée remplie lorsque le VGE est au moins égal, l'année du contrôle, à **80%** du VGE de référence.

Appréciation

Les dérogations prévues et les seuils de tolérance ne concernent que le « volume global de l'emploi » et pas le « volume de l'emploi subventionné » (même s'il est mentionné dans le projet de décret que l'arrêté pourra prévoir une procédure pour déroger au respect de ce VES, ainsi que les conditions auxquelles elle est accordée). En cas de diminution du VGE qui est due à une moindre occupation des travailleurs ex-APE, le seuil de tolérance sera inopérant et la subvention sera réduite à due concurrence. Or, les périodes d'inoccupation de ces travailleurs ex-APE sont prises en considération dans le calcul de la subvention unique, par les variables C et F de la formule. Il faudrait donc appliquer également au VES, les seuils de tolérance et les dérogations prévues. Dans l'arrêté, il faudrait à tout le moins reprendre la règle actuelle, à savoir que les périodes entre le départ d'un travailleur et l'embauche d'un nouveau, sont neutralisées pendant un délai de 6 mois (suspendu en juillet-août).

CONVENTION APE ENSEIGNEMENT

Formule de calcul

Volet 1 (points APE) : nombre de points octroyés à la Communauté française dans le cadre de la convention (soit 17.940), par la valeur théorique du point multiplié par le taux de subventionnement moyen de la Communauté française.

Volet 2 (réduction de cotisations ONSS) : Pas de « F » et « D » et « E » font l'objet d'une définition spécifique :

« D » : montant moyen des RCSS pour l'ensemble des travailleurs APE de la Communauté française, dans le cadre de la convention APE-enseignement, durant les trois années de référence 2017, 2018 et 2019 : calculé en divisant, simplement, la somme des RCSS accordés dans ce cadre durant les 3 années de référence, par trois.

« E » : nombre de points octroyés au 30 septembre 2021 dans le cadre de la convention enseignement, divisé par le nombre annuel moyen de points effectivement liquidés à la Communauté française durant les 3 mêmes années de référence.

Obligation de maintien du VGE :

La subvention annuelle est octroyée, à condition que la Communauté française maintienne le volume global de l'emploi déterminé par la convention APE-enseignement, en plus du nombre minimum d'ETP financés au moyen de la subvention.

SUBVENTION VISANT LA CRÉATION D'EMPLOIS RÉPONDANT À DES BESOINS SOCIAUX PRIORITAIRES

Cette subvention peut également être octroyée « à durée indéterminée ».

Les seuils de tolérance décrits ci-dessus sont également applicables à l'obligation de l'employeur de respecter le « volume global de l'emploi de référence » dans le cadre de ce dispositif de création d'emplois correspondant à des besoins sociaux prioritaires.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Il est mentionné dans le projet de décret qu'il faut affecter les travailleurs pour lesquels la subvention est octroyée aux « activités d'intérêt général » pour lesquels l'employeur bénéficiait d'une ou plusieurs décisions d'octroi APE. Si cette obligation est logique dans le cadre du mécanisme d'octroi d'emplois correspondant à des besoins prioritaires, cela n'a pas de sens dans le cadre de la pérennisation des emplois subventionnés. En effet, dans ce cadre, il n'y a plus de lien avec le projet initial pour lequel la subvention avait été accordée. L'ajout de cette obligation ne va donc pas dans le sens de l'esprit de la réforme envisagée.

MISSIONS DE LA COMMISSION INTERMINISTÉRIELLE

Il est ajouté une nouvelle mission à cette Commission (dont la composition sera prévue par l'arrêté) : remettre, sur demande, un avis préalable lors de l'élaboration du contenu des appels à projets, dans le cadre de la procédure d'octroi des emplois correspondant à des besoins sociaux prioritaires.

MISSIONS DU FOREM

Il est ajouté une nouvelle mission au FOREM : établir un cadastre. L'arrêté devra en établir les modalités.