

UNIPSO

La Réforme APE

Frédéric Clerbaux
Conseiller juridique
UNIPSO

1

► QUESTION 1



UNIPSO APE CESSOC 13/10/21 2

2

Contexte et objectifs

3

Contexte

- ▶ La réforme APE doit être vue dans l'enjeu plus global de la nécessité de développer l'emploi dans le secteur à profit social
- ▶ L'UNIPSO rappelle la nécessité de financer, au sein du secteur à profit social, des emplois :
 - ▶ Qui répondent aux besoins de la population et à l'évolution de ceux-ci
 - ▶ De qualité
 - ▶ Qui correspondent aux besoins des entreprises et à l'évolution de ceux-ci
 - ▶ Qui sont octroyés dans un cadre pérennisé et souple
- ▶ Ces objectifs se confrontent parfois à ceux des dispositifs de résorption du chômage : volonté du politique de diminuer le chômage via la création d'emplois dans le secteur à profit social

4

Contexte

- ▶ Institutionnel :
 - ▶ 2014 : 6^e réforme de l'Etat : transfert des réductions ONSS "groupes-cibles" aux régions
 - ▶ Responsabilisation des régions : fin du mécanisme de solidarité en 2024
- ▶ Budgétaire :
 - ▶ Situation budgétaire difficile, volonté des Gouvernements successifs de rationaliser les dépenses et de réaliser des économies
- ▶ Politique :
 - ▶ 3^e tentative de réforme depuis 2015
 - ▶ PS, MR, CDH et ECOLO chacun impliqué dans au moins une des réformes
 - ▶ Constantes de ces réformes : respect de la trajectoire budgétaire (notamment via la forfaitarisation des réductions ONSS) – simplification administrative

5

Contexte

- ▶ Positionnement UNIPSO jusque la réforme "Jeholet" :

Les emplois APE sont devenus, au fil du temps, des emplois au service des politiques fonctionnelles (= les différentes compétences liées au secteur à profit social en RW et FW-B : santé, action sociale, handicap, emploi, petite enfance, culture, éducation permanente, jeunesse, etc.)

→ transfert progressif des emplois APE et des budgets y afférent vers ces "politiques fonctionnelles"
- ▶ Projet de réforme "Jeholet" : transfert vers les politiques fonctionnelles :
 - ▶ Craintes que, dans certaines politiques (par exemple, l'emploi), certains emplois soient progressivement supprimés et les budgets récupérés
 - ▶ Craintes que des emplois qui relèvent des compétences FW-B soient repris dans les compétences wallonnes
- ▶ Après l'épisode la réforme "Jeholet", volonté des membres de l'UNIPSO de stabiliser et de pérenniser les emplois APE

6

Les 6 grands objectifs du GW

1. **Pérenniser tous** les emplois créés dans le cadre du dispositif APE, de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs
2. **Favoriser la création de nouveaux emplois** dans le secteur non marchand et les pouvoirs locaux (priorités concertées avec les secteurs)
3. **Maîtrise budgétaire :**
 - ✓ Respect de la **neutralité budgétaire « macro »** : enveloppe budgétaire totale consacrée aux APE, et indexée annuellement (indice santé) ;
 - ✓ Respect de la **neutralité budgétaire « micro »** : volonté de maintenir, pour chaque employeur, un niveau de subventionnement comparable à celui dont il aurait bénéficié sans la réforme.

Les 6 grands objectifs de la réforme

4. **Simplification et efficacité :**
 - ✓ Suppression de la logique de points ;
 - ✓ une subvention annuelle, libérée en 4 tranches trimestrielles forfaitaire, qui regroupe points APE + Réductions de Cotisations ONSS ;
 - ✓ Allègement de la charge administrative ;
 - ✓ Un seul gestionnaire technique (FOREM).
5. **Equité :**
 - ✓ Application objective d'une formule unique à tous les employeurs ;
 - ✓ Neutralité budgétaire « micro » : aucun employeur ne peut **ni gagner ni perdre** de moyens.
6. **Transparence :**
 - ✓ Cadastre mis à jour annuellement, disponible en ligne.

La formule de calcul de la subvention unique

9

Principes de la formule de calcul de la nouvelle subvention

- ▶ Convertir la subvention APE actuelle, composée de 2 volets, « **point APE** » et « **RCSS** » en **une subvention annuelle unique**
- ▶ Changement de logique:
 - ▶ Actuellement: la subvention proméritée varie en fonction de l'occupation réelle des travailleurs APE
 - ▶ Avec la réforme: la subvention est adaptée en amont en fonction de l'occupation des travailleurs et ne varie plus par la suite (sauf...)

10

Principes de la formule de calcul de la nouvelle subvention

- Une même formule de calcul appliquée à chaque employeur ;
- Calcul distinct des **2 volets** « **points APE** » et « **RCSS** »
- Calcul réalisé avec un « **lissage** » sur 3 années de référence (2017, 2018 et 2019)
 - ⇒ neutralisation des années « difficiles » pour les employeurs ;
 - ⇒ au plus proche de la réalité de chaque employeur
- **Ajustements** prévus afin de prendre en compte les situations particulières rencontrés par les employeurs

Formule de calcul : volet « points APE »

$$V1 = a * b * c$$

Où, pour chaque employeur,

- **a** = le nombre de points APE octroyé à l'employeur à la veille de la réforme (30.09.2021) ;
- **b** = la valeur théorique du point APE en 2022, déterminée suivant les règles d'indexation en vigueur ;
- **c** = le taux de subventionnement moyen des points APE sur 3 années de référence - 2017, 2018 et 2019 (calculé en divisant le nombre de points subventionnés par le nombre de points octroyés durant la période)

Formule de calcul : volet « points APE »

Exemple

L'ASBL ZEPHYR A DEUX ETP APE : chacun:

- Jean: 6 points
- Florence: 4 points
- En 2018: Jean est malade 7 mois (dont 6 payés par la mutuelle).
- En 2019, Florence prend 6 mois d'interruption de carrière
- Dans les deux cas, il n'y a pas de remplacement dans la période considérée

Formule de calcul : volet « points APE »

Exemple

- **a** = le nombre de points APE octroyé à l'employeur à la veille de la réforme (30.09.2021): **10 points**
- **b** = la valeur théorique du point APE en 2022, déterminée suivant les règles d'indexation en vigueur: **3.204,96€**
- **c** = le taux de subventionnement moyen des points APE sur 3 années de référence – 2017, 2018 et 2019 (calculé en divisant le nombre de points subventionnés par le nombre de points octroyés durant la période) :
- 2017: 10/10 2018: 7/10 2019: 8/10 = $((1+0,7+0,8)/3) = 0,83$

TOTAL: 10 X 3.204,96€ X 0,83 = 26.708€

Formule de calcul : volet « RCSS »

$$V2 = d * e * f * g$$

Où, pour chaque employeur,

d = le nombre d'ETP sous contrat de travail APE chez l'employeur l'année précédant la réforme (entre le 1^{er} octobre 2020 et le 30 septembre 2021) ;

e = montant annuel moyen de RCSS par ETP subventionné, sur les 3 années de référence (calculé en divisant la somme des RCSS pour l'employeur par la somme des ETP subventionnés sur la période) ;

f = taux d'occupation moyen sur les 3 années de référence ;

g = variable permettant de tenir compte de l'indexation des RCSS entre les années de référence et l'entrée en vigueur de la réforme.

Formule de calcul : volet « points APE »

Exemple

L'ASBL PLUTON A 3 ETP APE (6 points APE chacun – 18 pts APE au total) :

- ▶ Chacun génère 10.000€ de RCSS (total pour les 3 ETP: 30.000€)
- ▶ En 2017 un des travailleurs absent toute l'année et sur la mutuelle (pas de rémunération en 2017):
 - ▶ D: 3
 - ▶ E: 20.000€ (total RCSS de l'année)/ETP subventionnés:2= 10.000€
 - ▶ F: (12/18)= 0,66
- ▶ $3 * 10.000 * 0,66 = 19.800€$

Formule de calcul : ajustements

- ▶ **Risque** : le lissage sur 3 années de référence peut s'avérer insuffisant dans certaines situations particulière rencontrées par les employeurs:
 - ▶ **1^{er} ajustement:** C et F : si le taux de subventionnement (C) ou le taux d'occupation (F) d'un employeur, basé sur les trois années de référence, est inférieur au taux moyen du secteur, alors le taux est recalculé sur la base des deux meilleures années, sans pouvoir dépasser le taux moyen du secteur ;
 - ▶ **2^{ème} ajustement:** D (période Covid): détermination d'un double plancher **minimum**, sous lequel le nombre d'ETP réalisé ne peut pas descendre:
 - Plancher 1 : D ne peut être inférieure au **nombre minimum d'ETP** pour lesquels la subvention est actuellement octroyée à l'employeur ;
 - Plancher 2 : D ne peut être inférieure au **nombre de points octroyés** à l'employeur à la veille de la réforme **divisé par le nombre moyen de points attribués par ETP sous contrat (APE) durant les années de référence.**

Formule de calcul : ajustements

- ▶ **3^{ème} ajustement: recalcul automatique de la subvention en 2022 :**
 - Pour les employeurs dont le nombre moyen de travailleurs APE durant les années de référence est **inférieur à 5 ETP, et** dont le taux de subventionnement (**C**) **est inférieur au taux moyen du secteur** (malgré l'ajustement de C) ;
 - Le montant de la subvention est adapté en recalculant le taux de subventionnement moyen de l'employeur (C) sur la base des **2 meilleurs années parmi 5 années de référence** : 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021.
 - Recalcul réalisé par le FOREM une fois les données relatives à l'année 2021 disponibles.

Formule de calcul : règles particulières

Prise en compte des situations suivantes :

- Inactivité durant les 3 années de référence ;
- Inactivité durant une partie de la période de référence ;
- Employeurs occupant des travailleurs dans une unité d'établissement située en Région bruxelloise ;
- Convention ONE ;
- Secteur de l'enseignement ;
- Points « naissances multiples » ;
- CPE et emplois jeunes non-marchand.

► QUESTION 2

Le fonctionnement du nouveau dispositif à partir du 1^{er} janvier 2022

A partir du 1^{er} janvier 2022

- Chaque employeur recevra une **décision d'octroi** de la nouvelle subvention qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 et remplacera la ou les décisions APE actuelle(s)
- Chaque décision fixe pour l'employeur:
 - Le **montant** de la nouvelle subvention ;
 - Le volume de l'emploi **pérennisé** à respecter
 - Le volume **global** de l'emploi référence à respecter
 - Le cas échéant, le nombre maximum de travailleurs pouvant être occupés dans une unité d'établissement située à Bruxelles

Fonctionnement du nouveau dispositif : maintien des volumes de l'emploi

- ▶ L'employeur bénéficiera de 100% de sa subvention annuelle à condition de maintenir au cours de l'année concernée :
 - Le **volume d'emploi « pérennisé »**, correspondant au nombre minimum de travailleurs, exprimé en équivalents temps plein, pour lesquels la subvention est octroyée
 - Le **volume global de l'emploi de référence**, correspondant au volume global d'emploi, tous postes confondus (travailleurs APE, fonds propres, ...), que l'employeur est tenu de respecter
 - Ne pas dépasser le **coût effectivement supporté par l'employeur**

Fonctionnement du nouveau dispositif : volume de l'emploi pérennisé

- ▶ **Volume de l'emploi pérennisé à respecter** : nombre d'équivalents temps plein minimum repris dans la (ou les) décision(s) d'octroi de points APE
- ▶ **Listes des travailleurs** : Les travailleurs APE sont identifiés sur base d'une liste mise à la disposition des employeurs par le Forem. Y figure au 1^{er} janvier 2022, tous les travailleurs APE (+ CPE et EJNM) occupés au 31 décembre 2021 par l'employeur.
- ▶ **Possibilité d'inscrire un nouveau travailleur sur la liste**: à condition qu'il soit, à la veille de son engagement, demandeur d'emploi inoccupé.

Fonction du nouveau dispositif : volume global de l'emploi de référence

- ▶ **VGE de référence** : établi sur base du nombre annuel moyen de travailleurs occupés sous contrat de travail, tous postes confondus, au cours des années de référence (2017-2019)
- ▶ **Règles particulières** en cas d'inactivité durant les années de référence
- ▶ **Demande de recalcul** : l'employeur a la possibilité d'introduire une demande de recalcul de son volume global de l'emploi de référence jusqu'au 30 septembre 2022 : le VGE de référence est alors établi sur base du nombre moyen de travailleurs occupés au cours de l'année 2021
- ▶ **Demande de modification** du VGE possible :
 - ▶ 1° en cas de scission ou cession d'activités ou d'une branche d'activités
 - ▶ 2° suites à 2 dérogations consécutives à l'obligation de maintien du VGE de référence

Fonctionnement du nouveau dispositif : contrôle des volumes de l'emploi

- **Contrôle annuel**: au cours de l'année qui suit l'année pour laquelle la subvention est octroyée
- **Modalités de contrôle** : prises en compte de tous les travailleurs occupés, en compris les périodes non rémunérées de suspension légale du contrat de travail (maladie, interruption de carrière, congé parental,...)
- **Volume de l'emploi pérennisé** : contrôle réalisé par le Forem sur base de la liste des travailleurs
- **VGE de référence** : contrôle effectué sur base des données disponibles auprès de l'ONSS, en 2 phases (pré-contrôle/contrôle définitif)

Fonctionnement du nouveau dispositif : contrôle des volumes de l'emploi

- ▶ **En cas de non-respect des volume de l'emploi** : récupération à due proportion. Pour le VGE,
- ▶ **Dérogations au volume global de l'emploi de référence** :
 - ▶ Seuil de tolérance de 10% (20% pour les entreprises de 5 ETP ou moins)
 - ▶ Sur demande motivée: cas fortuit/perde de subventions publiques/remplacement «délai raisonnable »
- ▶ **Dérogation au volume de l'emploi pérennisé**:
 - ▶ Remplacement dans un délai raisonnable
- ▶ **Récupération** : l'aide indûment perçue est récupérée, par compensation, échelonnée sur les 12 mois de l'année qui suivent l'année concernée par le contrôle
- ▶ **Perte définitive** d'une part de la subvention en cas de diminution du VGE de référence durant 3 années successives.

Fonctionnement du nouveau dispositif : contrôle du coût effectivement supporté

- **Principe** : le coût effectivement supporté par l'employeur, au cours de l'année concernée, pour l'ensemble des travailleurs de sa liste, ne peut être inférieur au montant annuel de la subvention
- **Modalités de contrôle** : contrôle annuel, au cours de l'année qui suit l'année pour laquelle la subvention est octroyée, en plusieurs phases:
 - 1° premier contrôle sur base des données ONSS disponibles au 30 juin + forfait. En l'absence d'indu, le contrôle est clôturé
 - 2° en cas d'indu, l'employeur peut envoyer, jusqu'au 30 septembre de l'année concernée par le contrôle, les dépenses qui ne sont pas disponibles auprès de l'ONSS (titres-repas, frais de transport,..)
 - 3° contrôle définitif
- **Récupération** : l'aide indûment perçue est récupérée, par compensation, échelonné sur les 12 mois de l'année qui suivent l'année concernée par le contrôle

Cession de point → cession de subvention

Concernant les cessions en cours au 30 septembre 2021:

- Prise en compte des points cédés dans la formule : ils sont comptabilisés dans le chef de l'employeur cessionnaire et, ensuite, rapatrié dans le chef de l'employeur cédant.
- Maitien des cessions dans la nouveau dispositif : possibilité de maintenir et convertir les cessions de points en cours à la veille de l'entrée en vigueur de la réforme en une cession de subvention dans le cadre du nouveau système

Concernant les nouvelles cessions post-réforme

- Possibilité de réaliser de nouvelles cessions, à partir du second trimestre 2022, dans le respect de certaines conditions, dont l'augmentation de l'effectif de référence du nombre de DEI déterminé par le GW

Dispositions réglementaires diverses

- **Indexation** : indexation annuelle de la subvention annuelle unique de chaque employeur selon les mêmes règles que celles applicables actuellement à l'indexation du point APE.
- **Liquidation de la subvention** : liquidation forfaitaire en 4 tranches de 25%, au début de chaque trimestre (au lieu de 12 tranches, libérées à terme échu, sur base des états de salaire).
- **Obligation** : procédure de sanction en cas de non-respect / commission interministérielle
- **Cumul** : possible avec d'autres subventions / interdit avec les RCSS « groupes-cibles »
- **Cadastre** : mise à jour annuelle et publication sur le site du FOREM.
- **Rapport d'exécution**: à fournir une fois par an par l'employeur
- **Rapport d'évaluation**: assuré par le Forem sur base des rapports d'exécution
- **Gestionnaire unique** : le Forem

Mécanisme de création d'emplois

31

Création de nouveaux emplois

- Maintien d'un dispositif de soutien à l'emploi du secteur des pouvoirs locaux/publics et du secteur non-marchand.
- Les moyens non consommés seront réaffectés à la création de nouveaux emplois répondant aux besoins sociétaux prioritaires de la Région wallonne pour l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés.
- Possibilité d'allouer des moyens complémentaires à la création de nouveaux emplois pour soutenir les priorités du GW.
- Les subventions relatives à la création de nouveaux emplois seront octroyées au terme d'une procédure d'appels à projets, en fonction des moyens disponibles et des priorités fixées par le Gouvernement.

32

Les formalités administratives

33

**A la réforme concrètement,
quels changements fondamentaux ?**

Disparition du
Passport A.P.E.

Fin des Points
A.P.E.

Fin de
l'introduction
d'états de salaire
mensuels (NM)

Fin des réductions
de cotisations
ONSS

Le Forem devient
votre seul
interlocuteur

Disparition de la
notion de fonction

34

La gestion courante du dispositif APE réformé

Maintenir continuellement à jour la liste des travailleurs APE. En cas d'engagement d'un nouveau collaborateur APE, vous utilisez « **le calculateur** » en ligne dans votre espace employeur pour vous assurer de son éligibilité à la veille de son engagement (date contrat).

- Contrôle du volume de **l'emploi pérennisé**
- Contrôle du **volume global de l'emploi**
- Contrôle du **coût effectivement supporté par l'employeur** (comparativement à la subvention)

Remettre annuellement un rapport d'exécution



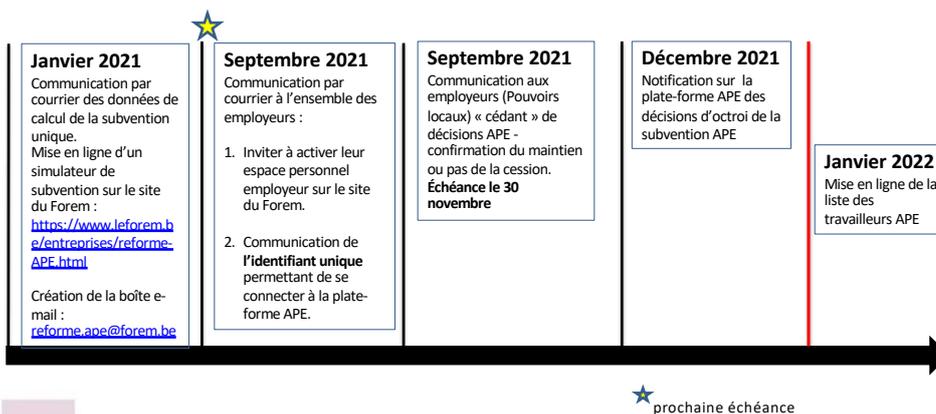
35

Quelles modalités d'organisation ?



36

Echéancier de communication de la réforme APE



37

ACTIVER SON ESPACE PERSONNEL EMPLOYEUR COMMENT COMPRENDRE LE COURRIER DE SEPTEMBRE 2021



Si vous n'avez pas encore votre espace employeur

38

Gérer mes travailleurs

Message(0) Mon conseiller

Mon espace entreprise > Aide à l'emploi > Aide à la promotion à l'emploi (APE) Gérer mes notifications

Aide à la promotion à l'emploi (APE)
 Laque haec cum Ilo est dissenio cum Peripeteticis nulla sane. Superiores tres erant, quae esse possent, quarum est una sola defensa, equae vehementer.

Maintien de cession Vous avez 2 maintiens de cession à valider. Valider une cession

Mes Messages Vous avez 3 nouveaux messages Lire mes messages

Gérer mes travailleurs

L'employeur clique sur ce pavé pour accéder à la liste de ses travailleurs qu'il peut gérer (Consulter, ajouter, modifier, supprimer).

39

Consulter la liste des travailleurs APE

Taux de subventionnement

Header Forem								
Aide à la promotion à l'emploi (APE)							Gérer mes notifications	
Liste des travailleurs								
NISS	Travailleur	Unité d'établissement	Régime de travail	Date de début	Date de fin	Action		
0300041245	Didier Vandemoerch	UE45	1/2	16/07/2021	31/08/2021	[Action]		
		UE50	1	01/09/2021	31/12/2021	[Action]		
70561212345	Jeanne Danc	[Action]						
Naissances multiples								
NISS	Travailleur	Unité d'établissement	Régime de travail	Date de début	Date de fin	N°Décision	Action	
03000414123	Mireille Mathieu	UE08	1	16/07/2021	03/09/2021	0023	[Action]	
Appels à projet								
							[Ajouter un travailleur]	[Retour]
Footer Forem								

40

Ajouter un travailleur

The screenshot shows a web form titled "Ajouter un travailleur". It contains several input fields: "NISS travailleur/travailleuse", "Nom travailleur/travailleuse", "Date de début de contrat" (with a date picker showing 01/01/2021), "Date de fin de contrat" (with a date picker showing 31/12/2021), "Choix de la liste" (with radio buttons for "Nécessaires multiples", "Appels à projet", and "Général"), "Numero de décision", "Unité d'établissement", and "Régime de travail" (with a dropdown menu showing "S/1"). A red arrow points from the text "Taux de subventionnement" to the "Régime de travail" field. At the bottom right, there is a logo for "LE FOREM".

41

Modifier les données d'engagement

The screenshot shows a web form titled "Modifier les données d'engagement" overlaid on a table. The form fields are similar to the previous one, but the "Régime de travail" dropdown menu is set to "S/1". A red arrow points from the text "Taux de subventionnement" to this field. The background table has columns for "Emploi (APE)", "N°", "Unité d'établissement", "N° Décision", and "Action". At the bottom right, there is a logo for "LE FOREM".

42

la liste des travailleurs APE

DMFA (déclaration ONSS)

Maintien des codes travailleurs **024 – 484**

Contractuels subventionnés (Cosub)

Suppression de la réduction de cotisations ONSS mais maintien de **l'exonération de la cotisation 855**

Durée de préavis en cas de démission

pas de changement



43

Pour conclure...

44

Positionnement UNIPSO à l'aube de l'entrée en vigueur de la réforme (I)

POINTS POSITIFS	POINTS DE VIGILANCE
Maintien des emplois et des budgets au sein de la politique de l'emploi : pas la revendication de base mais volonté de stabiliser le dispositif après expérience "Jeholet"	
Maintien du budget et pérennisation de l'ensemble des décisions (y compris à durée déterminée)	
Formule de calcul de la subvention unique équilibrée	Crainte pour certaines associations pour lesquelles la nouvelle subvention s'avérerait insuffisante
	Evolution de la subvention à l'avenir : indexation limitée et pas d'évolution avec l'ancienneté des travailleurs
Volume global de l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Assimilation des absences à de l'occupation ▶ Seuil de tolérance ▶ Nouvelles possibilités de dérogations 	Volume de l'emploi subventionné : pas de seuil de tolérance et possibilités de dérogations moindres

Positionnement UNIPSO à l'aube de l'entrée en vigueur de la réforme (II)

POINTS POSITIFS	POINTS DE VIGILANCE
Contrôle du sur-subventionnement : contrôle global que la subvention totale ne dépasse pas l'ensemble du coût employeur des travailleurs subventionnés	
Pérennisation des emplois APE à Bruxelles	Plus de nouveaux emplois (seulement remplacement des emplois actuels) et craintes avec la réforme ACS
Pérennisation des emplois APE dans les compétences qui relèvent de la Fédération Wallonie-Bruxelles	Relations entre RW et FW-B et liens avec les politiques fonctionnelles en FW-B

Positionnement UNIPSO à l'aube de l'entrée en vigueur de la réforme (II)

POINTS POSITIFS	POINTS DE VIGILANCE
Simplification administrative considérable pour les employeurs et une seule administration compétente	
Nouveaux dispositifs de création d'emplois	Importance des budgets ? Crainte sur la méthodologie d' "appels à projet" Equilibre entre le secteur et liens avec les politiques fonctionnelles



Cette présentation est distribuée sous la licence Creative Commons « CC BY-NC-ND »
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/fr/>

Il est permis de la reproduire, distribuer et communiquer, mais uniquement aux conditions suivantes:



Avec mention de l'auteur



Dans un but non commercial

Pour utiliser à des fins commerciales, autorisation écrite préalable nécessaire.



Sous la forme initiale

Pour toute traduction, altération, transformation ou ré-utilisation dans une autre œuvre, autorisation écrite préalable nécessaire.



Partage à l'identique

Possibilité de distribuer des œuvres dérivées, mais uniquement sous une licence identique.