

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.

Ref. : N2018-060

UNIPSO ASBL

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

081/24.90.20

Rue du Congrès 37-41 bte 3 – 1000 Bruxelles

02/210.53.00

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

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

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

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.

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.

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.

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

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

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

⁴ Note rectificative 2 au Gw,p.17

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.)

[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 subsidiarité 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-agrément, 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

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

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 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

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.

obtenues jusqu'au 31 décembre 2018, qu'il s'agisse de décisions à durée déterminée ou indéterminée. Au 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.

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

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.

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.

REMPLACEMENT 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.