



Union des Villes et
Communes de Wallonie
asbl



Fédération des CPAS

Vos réf. : 17/ETI/OJU/SL/JD/demande avis APD réforme
APE/5201702035098
Nos réf. : 606/LV/JMR/cb
Votre correspond. : Luc Vandormael
081 24 06 51
federation.cpas@uvcw.be

Madame Eliane Tillieux
Ministre de l'Emploi et de la Formation
Rue des Brigades d'Irlande, 4

5100 Jambes

Annexe(s) : 1

Namur, le 22 mars 2017

A l'attention de Monsieur Sébastien Lemaître

Madame la Ministre,

**Concerne : *Avis de la Fédération des CPAS
Réforme des APE
Avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le
cadre du dispositif des aides à l'emploi et à la création de nouveaux
postes de travail répondant à des besoins de société prioritaires a été
adopté en première lecture le 16 février dernier.***

Nous vous remercions de nous avoir consultés sur l'avant-projet sous rubrique. Nous remercions également vos Collaborateurs de nous avoir reçus le 13 mars dernier. Nous avons apprécié également la grande disponibilité de Monsieur Sébastien Lemaître qui est venu en nos murs le 16 du même mois faire une intervention digne d'intérêt. Nous saluons le bon esprit d'ouverture qui a présidé à ces différents échanges, même quand ils furent contradictoires. Gageons qu'ils soient de bon augure.

On ne peut que souscrire à l'objectif de simplification de la réforme. Elle présente l'avantage de faire « sauter » la distinction entre personnel APE et autre personnel, ce qui va dans le sens du principe d'égalité. La mutualisation des subventions antérieures devrait donner plus de latitude dans la gestion locale. Il est aussi positif que les points spécifiques (plan Marshall, ...) consommés en 2015 deviennent pérennes, de même que les points résultant des critères objectifs.

Dans le même temps, bon nombre d'éléments seront à définir dans les mesures d'exécution. Il en est ainsi de la valeur point, du nombre de points par employeur (non repris en annexe) et du mode de calcul du volume du travail. Cela limite la portée de l'analyse et du présent avis.

Cet avant-projet est présenté comme neutre budgétairement parlant pour les employeurs locaux (pris globalement ou individuellement). Toutefois, les éléments permettant de vérifier la conformité à la réalité de l'évaluation de l'aide octroyée en 2015 ne sont pas fournis, pas plus que la méthode détaillée ayant permis de réaliser cette évaluation.

En outre, le mécanisme d'indexation de l'aide qui est prévu ne nous permet pas de déterminer avec certitude que l'ensemble des hausses passées et futures des coûts salariaux ont bien été prises en compte. Au contraire, le pourcentage de **1,23 %** pour l'évolution des cotisations entre 2015 et 2017 pose question. En effet, l'inflation prévue sur la même période est de 3,02 % et vous estimez la dérive salariale à 0,5 % par an. Cela donne une base de 4 % pour un employeur qui n'a pas bénéficié de nouvelles mesures de réductions de cotisations. C'est à ce stade **le point qui nous paraît le plus préoccupant**.

De même, l'usage de ce pourcentage de 1,23 % pour tout employeur et d'un coefficient unique pour le wage drift à l'avenir (0,5 %) donne à penser que la neutralité n'existera pas chez chaque employeur, au niveau microéconomique, vu notamment le tax shift et des évolutions diverses en termes d'ancienneté et de qualification.

Un problème pourrait aussi exister chez les employeurs, certes peu nombreux, pour qui l'année 2015 est atypique.

Enfin, les nouveaux postes qui pourront être créés seront limités dans le temps et ne seront subventionnés qu'à hauteur du RMMM¹. Cela pourrait s'avérer insuffisant en fonction des emplois qui seront à pourvoir, et dont on ne sait pas encore le niveau de qualification qu'ils requerront.

En tous les cas, dans un souci de bonne gouvernance et transparence, nous demandons qu'un accès soit possible pour l'Union et la Fédération :

- aux modes de calcul des coefficients utilisés pour l'indexation et plus particulièrement le pourcentage de 1,23 % qui pose question ;
- aux simulations individuelles et ce pour les employeurs qu'ils représentent.

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

En première analyse, sous réserve d'informations complémentaire et sans préjudice d'autres propositions, nous pensons que :

- le **mécanisme d'indexation** est à **affiner** tant pour l'avenir (0,5 %) que pour le rattrapage 2015-2017 relatif aux cotisations sociales (1,23 %) ;
- une **année de référence** spécifique est à prévoir au bénéfice des employeurs pour qui 2015 est une année « **atypique** » (« configuration de l'emploi exceptionnelle ») ;
- une **procédure** s'impose en cas de **désaccord de l'employeur sur le volume de l'emploi** ;
- des **APE à durée indéterminée** devraient rester possibles compte tenu de besoins structurels non couverts chez les employeurs et l'intérêt d'une insertion professionnelle durable des travailleurs ;
- le dispositif gagnerait à prévoir un **incitant aux synergies** entre pouvoirs locaux (clusters, association Ch. XII...) vu l'enjeu de la supra-communalité notamment. La présence de ce principe dans le Décret serait un signal positif ;
- des **aides ménagères sociales** doivent pouvoir exister en secteur public comme en secteur privé ;
- les **règles comptables** doivent être modifiées à temps et heures pour tenir compte de la réforme et une solution doit être trouvée au problème du coût net ;
- la réforme doit entrer en vigueur en **début d'année civile**.

A notre niveau, des **simulations micro-économiques** sont en cours sur base de données collectées auprès de CPAS. Elles feront l'objet d'un courrier subséquent. Sur base des

¹ RMMM¹ = revenu minimum mensuel moyen garanti.

résultats partiels déjà reçus, nous observons déjà que notre perception concernant **l'insuffisance de la correction 2015-2017** se confirme dans **les CPAS** répondants.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'assurance de notre considération très distinguée.



Luc Vandormael
Président

Copie de la présente transmise pour information à :

- *Monsieur Paul Magnette, Ministre Président du Gouvernement wallon ;*
- *Monsieur Maxime Prévot, Vice-Président et Ministre des Travaux publics, de la Santé, de l'Action sociale et du Patrimoine au Gouvernement wallon.*



Fédération
des CPAS

AVIS DE LA FEDERATION DES CPAS

N° 2017-06

RÉFORME DES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI (APE)

**AVANT-PROJET DE DÉCRET RELATIF À LA PÉRENNISATION
DES EMPLOIS CRÉÉS DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DES
AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI ET À LA CRÉATION DE
NOUVEAUX POSTES DE TRAVAIL RÉPONDANT À DES
BESOINS DE SOCIÉTÉ PRIORITAIRES**

ADRESSE A LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, ELIANE TILLIEUX

DATE 22 MARS 2017

Personne de contact : Jean-Marc Rombeaux - tél : 081 24 06 54 mailto : jean-marc.rombeaux@uvcw.be



PLAN

1.	Globalisation de l'aide.....	3
2.	Neutralité budgétaire	3
3.	Indexation	4
4.	Liquidation de l'aide	6
5.	Diversité des types de points APE assurant la flexibilité et ne bridant pas la créativité locale	6
6.	Condition d'octroi de l'aide.....	6
7.	Supracommunalité - synergie entre pouvoirs locaux.....	8
8.	Aide-ménagère sociale – Inégalité public privé	8
9.	Aspects comptables.....	8
10.	Circulaire explicative - Conditions salariales	9
11.	Date d'entrée en vigueur de la réforme	9
	Annexe - rappels sur le tax shift – 2016/2019.....	10



1. GLOBALISATION DE L'AIDE

1.1. L'aide qui sera accordée aux employeurs locaux se fonde sur le montant de l'aide cumulée dont ils ont pu bénéficier, en 2015, en points et réductions de cotisations.

L'évaluation de l'**aide** individuelle octroyée en **2015** n'a pas été portée à notre connaissance, et nous n'avons donc pu vérifier auprès des employeurs locaux qu'elle était bien conforme à la réalité.

Dès lors que l'objectif est d'annexer la liste des aides individuelles au décret afin de figer, pour l'avenir et à durée indéterminée les montants qui seront dévolus aux autorités locales, il nous semble indispensable que les employeurs locaux aient la possibilité d'en vérifier la conformité à la réalité. Un accès à ce relevé et à la méthode de calcul utilisée aux fins de vérification avant son intégration au décret nous semble donc indispensable.

1.2. Il y aura une aide globale en matière d'emploi pour le personnel local. Vu la mutualisation des subventions antérieures, l'aide n'est donc plus par travailleur. En principe, cela implique plus de latitude dans la gestion locale.

Les anciens agents APE ne feraient plus l'objet de réglementation dérogatoire au droit commun du contrat de travail. Dès lors, il n'y aura plus des agents subsidiés d'un côté et des contractuels classiques de l'autre. En particulier, la mesure de faveur en matière de préavis donné par un APE qui démissionne sera abrogée (actuellement préavis réduit de 7 jours). Ces éléments nous ont été indiqués verbalement.

De façon analogue, cette globalisation implique que le dispositif n'est plus un « frein » à la nomination.

Ces éléments sont à saluer car ils vont dans le sens du **principe d'égalité**.

1.3. Oralement, il a été fait état de la volonté que les crédits correspondant aux APE soient considérés comme des **traitements de fonctionnaires** dans le budget régional. Cela offrirait plus de garantie en termes d'indexation des moyens à l'avenir.

Cette piste nous semble positive et nous émettons un a priori favorable à son sujet.

2. NEUTRALITE BUDGETAIRE

2.1. Le principe de neutralité budgétaire que le Gouvernement wallon s'est engagé à respecter à l'égard des pouvoirs locaux implique un statu quo dans la hauteur des avantages octroyés aux pouvoirs locaux pris dans leur globalité, mais aussi individuellement, sous un angle micro-économique. La création d'une dotation globale pour les pouvoirs locaux ne pourrait, au risque de blesser le principe de neutralité évoqué ci-dessus, aboutir à ce que l'une ou l'autre autorité locale voie le montant des aides auxquelles elle est éligible subitement diminuer par un effet de balancier au profit d'un autre employeur.

Dans le respect du principe de neutralité budgétaire, a-t-il été tenu compte des réductions **effectives** de cotisations patronales dont a pu bénéficier un employeur local en répartissant les points APE sur la tête de plusieurs travailleurs, ou ce mécanisme a-t-il été omis ?

2.2. Par ailleurs, sauf erreur de notre part, les aides APE public et privé relèvent actuellement de deux **articles budgétaires distincts**.



Le cas échéant, cette pratique est à maintenir même si le dispositif devient commun dans ses grandes lignes.

2.3. En tous les cas, dans un souci de bonne gouvernance et transparence, nous demandons qu'un accès aux simulations soit possible pour l'Union et la Fédération et ce pour les employeurs qu'elles représentent. A un stade ultérieur, il serait aussi conforme aux principes de bonne gouvernance et transparence que chaque employeur ait connaissance des simulations le concernant.

3. INDEXATION

3.1. Entre 2015 et 2017

Comme l'aide est basée sur 2015, deux adaptations sont prévues pour la période 2015-2017 :

- une indexation de 2,11 % pour tenir compte de la hausse de la valeur du point APE ;
- une hausse de 1,23 % pour l'évolution des cotisations patronales sur la même période.

3.1.1. L'estimation de 1,23 % se fonde sur une donnée budgétaire pour 2017. Il est plus que plausible que l'évolution des cotisations sociales « économisées » dans les CPAS va augmenter de **plus de 1,23 % entre 2015 et 2017**. Les arguments sont les suivants :

- L'expérience enseigne que la **donnée budgétaire** diffère de la donnée réelle, « ex-post ». Est-on sûr que la valeur des économies en cotisations sociales n'a pas été impactée par des mesures prises entre-temps, à un autre niveau de pouvoir ? Dans cette optique, le coefficient ne doit-il pas être **corrigé** une fois que la **donnée réelle** sera constatée ?
- Dans cette optique, sauf erreur, le coefficient est **calculé globalement** pour le secteur public et le secteur privé. Or, en termes de réductions de cotisations, le secteur privé bénéficie davantage du **tax shift**. Il bénéficie notamment de la mesure bas salaire et certains secteurs (notamment les services d'aide aux familles) vont en plus bénéficier de la réduction à 25 % des cotisations patronales. (Ndlr : *à toutes fins utiles, nous reprenons en annexe un rappel sur le tax shift*).

Cela impliquerait que le coefficient moyen est plus avantageux pour le secteur privé et moins pour le secteur public. En d'autres mots, ce serait une surestimation de la réalité en secteur privé, une sous-estimation en secteur public.

Si cela se vérifie, une réponse à ce problème doit être apportée. En première analyse, il peut s'agir d'un pourcentage différent en secteur public et privé. Une autre piste serait une compensation via des points additionnels.

- Toutes choses étant égales par ailleurs, la simple **indexation** des salaires conduit à une croissance de la masse salariale de 3,02 % entre 2015 et 2017 et ce sous l'hypothèse d'une indexation des salaires en juillet 2017 qui est la dernière prévision du Bureau du Plan.
- Il faut y ajouter l'impact des **augmentations barémiques (wage drift)**, estimé par l'avant-projet de décret à 0,5 % par an).

Cela donne une base de 4 % pour un employeur qui n'a pas bénéficié de nouvelles mesures de réductions de cotisations.

- L'octroi des **points APE** étant lié au maintien du volume de l'emploi, on ne voit pas comment l'emploi concerné par les points APE aurait diminué.



Vu ces éléments, il nous paraît difficile de penser que la croissance de la masse salariale et donc des cotisations économisées n'aura été que de 1,23 % entre 2015 et 2017.

3.1.2. Dès lors que la répartition entre la valeur des points et la valeur des réductions de **cotisations sociales patronales est différente d'un employeur** à l'autre, un mécanisme global et unique d'une double indexation (prix et « dérive » salariale) sera plus favorable à certains et moins à d'autres. A priori, les montants seraient limités : on doit s'attendre à des différences liées au nombre moyen de points par travailleur APE et au niveau moyen des salaires. Celui-ci est fonction de l'ancienneté moyenne des travailleurs APE et de l'échelle barémique moyenne.

3.1.3. Par ailleurs, ces **coefficients d'indexation** sont dans la note au Gouvernement et ne figurent point dans le projet de Décret. Il serait plus « sécurisant » que le **principe** de ces coefficients **soit dans le Décret**.

3.2. Après 2018

Le mécanisme d'indexation envisagé comprend une composante liée à l'évolution prévisible des salaires (**0,5 %**). Intégrer le wage drift est positif.

Cette composante est-elle conforme à la réalité : tient-elle compte des règles d'évolution barémique applicables en secteur local, et permet-elle de prendre en compte les augmentations barémiques qui seraient négociées entre le Ministre des Pouvoirs locaux et les organisations syndicales ?

Si ce n'était pas le cas et que les coûts salariaux devaient augmenter, les pouvoirs locaux risqueraient d'être amenés à réduire le nombre de travailleurs, ce qui aurait un effet mécanique de réduction du VGE (volume global de l'emploi), et entraînerait donc une réduction des subsides.

Certains dispositifs de subventions sont fonction de l'ancienneté en niveau du personnel. Nous pensons notamment à ceux valant pour les maisons de repos et les services d'aide aux familles. Dans ceux-ci, l'intervention pour frais d'ancienneté est modulée en fonction de plusieurs niveaux.

Il serait surprenant que le wage drift soit égal partout. Avec 0,5 %, certains employeurs seront sans doute « avantagés » car leur effectif rajeunit. D'autres, au contraire, pourraient être en difficulté vu que leur personnel vieillit.

Une **modulation** n'est-elle pas envisageable compte tenu de **l'évolution des salaires réels**¹ sur une période de référence ? A titre purement illustratif : 0,25 % ; 0,50 % ; 0,75 %. Même si elle implique des frais de gestion, cette modulation serait défendable en termes d'efficacité allocative et d'équité.

Une autre option serait de maintenir et de simplifier le calcul actuel pour la partie cotisations sociales².

¹ Réel au sens hors inflation.

² https://www.orpss.fgov.be/sites/default/files/assets/fr/employeurs/documentation/adaptations_trimestrielles/2014/2014-1/r-20140218-texte_regionalisation_deductions-f.pdf



4. LIQUIDATION DE L'AIDE

L'aide « nouvelle formule » sera liquidée en plusieurs tranches : les premières tranches constituant des avances, la dernière formant le solde.

Il nous semble utile d'insister pour que le montant de cette avance soit substantiel afin d'éviter tout problème de trésorerie, d'autant que désormais les cotisations de sécurité sociale devront être acquittées à leur taux plein, trimestriellement. Si ce mécanisme devait se confirmer, il nous semble important de veiller à ce que le solde ne soit de l'ordre que de l'ajustement, le principal étant versé sous forme d'avance.

Rappelons que si les factures ONSS sont certes trimestrielles, il est imposé d'opérer un paiement anticipé chaque 5 du mois : le problème de trésorerie pourrait donc se poser dès le 5 février de l'année, nécessitant une avance de subvention dès le 31 janvier.

Nous avons eu verbalement des assurances à ce sujet mais nous souhaiterions en avoir confirmation écrite.

5. DIVERSITE DES TYPES DE POINTS APE ASSURANT LA FLEXIBILITE ET NE BRIDANT PAS LA CREATIVITE LOCALE

5.1. Le nouveau système APE va cumuler les APE dits « objectifs », les APE « besoins exceptionnels » et les APE « spécifiques ».

Cette globalisation, si elle vise une forme de simplification que l'on peut comprendre, pouvait laisser craindre que l'on ne tienne plus compte de la dynamique locale, en en freinant les initiatives, ce qui aurait été regrettable.

La réponse apportée par le projet de réforme consiste à permettre la création de nouveaux emplois, dans le cadre de projets thématiques sur base de priorités définies par le Gouvernement. Ces emplois, outre le fait qu'ils ne pourront concerner que des engagements à durée déterminée, ne seront subventionnés, au maximum, qu'à hauteur de l'équivalent du RMMM, là où, en fonction des postes qui seront concernés, des emplois qualifiés pourraient être requis, et nécessiter une subvention majorée. Ces éléments sont dans la note du Gouvernement.

Nous souhaiterions dès lors que le plafond de 4 points/ETP soit revu à la hausse.

5.2. De facto, les points APE répondent dans une série de situations à des besoins structurels chez les employeurs. Demain, cela restera vrai. Les APE sont une politique d'emploi. Pour le travailleur, il est souhaitable qu'une insertion professionnelle puisse s'inscrire dans la durée. A ce double titre, il est quelque peu paradoxal que seuls des CDD soient proposés à l'avenir.

Nous demandons dès lors que des **APE à durée indéterminée** restent possibles à l'avenir.

6. CONDITION D'OCTROI DE L'AIDE

6.1. Principe - 2015

L'aide calculée sur les données 2015 est conditionnée au maintien du volume global de l'emploi (VGE).



Sauf méprise, le texte ne précise pas si l'on prend les données à une **date** précise ou au départ d'une moyenne annuelle.

Verbalement, il nous a été signifié que les **ETP serait une moyenne annuelle**. Nous souhaiterions en avoir confirmation écrite.

6.2. 2015, année atypique

6.2.1. Points non utilisés

Chez certains employeurs, l'année 2015 peut être atypique, « présenter une configuration de l'emploi exceptionnelle »³. Afin de tenir compte de ces cas particuliers, un modèle reposant sur la moyenne d'affectation des points sur deux années (2014 et 2015) pourra être analysé en concertation avec les représentants des secteurs.

Selon le Cabinet, ce type de situation se produit relativement peu en secteur public. Un chiffre d'1 % circule. Dans le même temps, là où il se posera, il causera vraisemblablement une réelle difficulté.

Nous demandons qu'une réponse idoine soit prévue pour ce type de situation. Nous ne sommes pas convaincus que le recours à la moyenne soit approprié. En effet, il ne neutralise que partiellement la difficulté rencontrée en 2015. Par ailleurs, il est possible que des problèmes chevauchent deux exercices, Par exemple, qu'ils portent sur les 6 derniers mois de 2014 et les 6 premiers de 2015.

Une option pourrait être de prendre dans ce type de situation la « **meilleure** » **des trois dernières années (2015, 2014, 2013)**.

6.2.2. Cession annuelle de points

Sur base de décisions trisannuelles, puis annuelles, des CPAS ont cédé des points à la commune ou à une association (Ch. XII ou ASBL). Il nous a été signifié verbalement que cette cession resterait possible ce que nous saluons. Il serait utile de le mentionner dans la circulaire explicative qui suivra la publication des textes réglementaires.

6.3. Mode de calcul du volume global de l'emploi

Plus généralement, quel sera le **mode de calcul exact du volume de l'emploi** ?

Que se passe-t-il s'il y a un **désaccord** entre l'employeur et la Région quant au calcul du volume de l'emploi ? Il nous semble qu'une **procédure** devrait être prévue pour ce cas de figure.

De façon ponctuelle, dans les maisons de repos, il y a des **absences pour écartement assez importantes**. Il conviendrait qu'elles soient neutralisées dans ce calcul.

6.4. Dérogations au volume de l'emploi

Des dérogations seraient également admises en cas de circonstances imprévisibles, de perte de subventions publiques, ou pour les communes sous plan de gestion.

Il est possible qu'en cas de **travaux importants** dans une maison de repos, la capacité réelle d'accueil soit temporairement réduite et que l'emploi le soit également. C'est un élément qui devrait pouvoir être neutralisé.

³ © Note au Gouvernement.



Il l'est déjà dans le cadre du Maribel social qui est aussi un dispositif fondé sur un volume de l'emploi. En effet, le Comité de gestion du Fonds Maribel social pour le secteur public admet qu'une « **réduction du volume de l'emploi peut se justifier dans le cas d'une restructuration s'accompagnant d'une diminution du volume de l'emploi, imposée par une autorité supérieure** » (de tutelle). Lors de sa réunion du 27 mai 2010, il a décidé d'interpréter ce critère d'une manière large et d'accepter sous ce critère la fermeture temporaire de maisons de repos et de maisons de repos et de soins qui ne sont plus conformes à la réglementation et ceci pour la période nécessaire pour se mettre en règle. Observons que l'on pourrait concevoir une situation analogue pour d'autres structures (crèches) ou suite à un « **cas de force majeure** » (ex : incendie).

Nous demandons que le texte soit adapté en ce sens.

7. SUPRACOMMUNALITE - SYNERGIE ENTRE POUVOIRS LOCAUX

Un enjeu connu et prévisible est la **supracommunalité et la synergie entre pouvoirs locaux**. Les bassins de vie débordent le réservoir communal. L'économie collaborative entre CPAS peut amener à des résultats intéressants en termes de qualité de service et/ou d'économie d'échelle.

7.1. Pour y faire face, il est à prévoir que des CPAS créent une association Ch. XII pour mutualiser un service (maison de repos, insertion socio-professionnelle, ...) et des points APE. Ce type de **mutation** devrait pouvoir être **neutralisée** si ce n'est déjà le cas via l'article 15 relatif à la cession de points.

7.2. Plus généralement et conformément à la vision du CPAS de 2030 de notre Fédération, le dispositif gagnerait à prévoir dans ses mesures d'applications un **incitant aux synergies** entre pouvoirs locaux. Nous pensons notamment aux clusters, association Ch. XII, ... Si ce principe était dans le Décret, ce serait un signal positif.

8. AIDE-MENAGERE SOCIALE – INEGALITE PUBLIC PRIVE

Des aides ménagères sociales existent et sont financées de façon spécifique en secteur privé avec des points APE. Ce n'est pas le cas en secteur public et ce bien que la Fédération l'a demandé à multiples reprises et que cela a été annoncé au Parlement wallon. Cette différence implique une inégalité de traitement public-privé. La Fédération a été interpellée par le terrain sur la question d'un recours en la matière vu l'absence de progrès dans ce dossier depuis des mois. Le dossier a été soumis au Comité directeur de la Fédération du 17 novembre dernier. Si un CPAS entame un recours en la matière, la Fédération l'aidera. Cela rentre pleinement dans le cadre de sa mission de conseil. Nous avons rencontré des techniciens des deux Cabinets concernés (Emploi et Action sociale) le 6 décembre 2016. Ils se sont engagés verbalement à défendre le dossier au Gouvernement lors du prochain ajustement budgétaire en 2017.

Nous réitérons notre demande de traitement équitable du secteur public dans le dossier des aides ménagères sociales.

9. ASPECTS COMPTABLES

La comptabilisation des cotisations sociales pour le personnel APE a été modifiée depuis l'exercice 2015 : le taux plein de cotisations est désormais comptabilisé avec une extension 33 en dépenses, ainsi qu'en recettes. Nous nous posons donc la question de la pertinence de la comptabilisation de cette **recette globale** sur un seul article budgétaire (points et réduction de cotisations sociales).



Cela ne va-t-il pas perturber l'analyse des coûts nets des dépenses de personnel ? Ne pourrait-on réfléchir à une forme de « facturation interne » ? Il serait utile d'avoir des pratiques harmonisées. A défaut, l'analyse du **coût net des services** perdra sens.

En tous les cas, en collaboration avec la tutelle, il faudrait prévoir de **nouvelles modalités de comptabilisation**.

Des instructions claires quant à la méthodologie de comptabilisation seront à reprendre dans la **circulaire relative au budget de l'exercice 2018**.

Vu les délais pour la publication des modifications d'articles budgétaires, ces aspects comptables devront être **abordés anticipativement**, et ce en bonne intelligence **avec notre Fédération et celles des grades légaux**.

10. CIRCULAIRE EXPLICATIVE - CONDITIONS SALARIALES

Comme déjà mentionné, les anciens agents APE ne feraient plus l'objet de réglementation dérogatoire au droit commun du contrat de travail.

Cet élément gagnerait à être rappelé dans la circulaire explicative qui suivra la réforme et ce vu la « force de l'habitude ».

En particulier, il serait utile d'y mentionner que :

- la mesure de faveur en matière de préavis donné par un APE qui démissionne sera abrogée (actuellement préavis réduit de 7 jours) ;
- le pécule de vacances applicable à ces agents est celui de tout autre contractuel⁴.

11. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA REFORME

Afin de permettre une application de la réforme dans de bonnes conditions, l'entrée en vigueur devrait débuter au début d'une année civile. Le plus évident est le 1^{er} janvier 2018.

La date du premier juillet 2017 ne nous paraît pas réaliste à plusieurs égards :

- le décret de base est en discussion et la concertation sur les arrêtés d'application n'a pas encore débuté ;
- la nécessaire adaptation du plan comptable à la réforme n'existe pas encore ;
- les vacances annuelles ne constituent pas une période propice pour le lancement d'une réforme d'envergure vu les absences plus importantes à cette époque.

⁴ C'est déjà le cas aujourd'hui.



ANNEXE - RAPPELS SUR LE TAX SHIFT – 2016/2019

Les catégories d'employeurs

La **catégorie 1** comprend :

- les travailleurs **assujettis à l'ensemble** des régimes de **sécurité sociale** et non visés par une des deux autres catégories ;
- les travailleurs occupés, dans les liens d'un contrat de travail, avec le Théâtre royal de la Monnaie ou le Palais des Beaux-Arts ;
- les travailleurs des organismes d'intérêt public visés à la catégorie B de l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public.

Cette catégorie inclut également les **services privés des aides familiales**⁵ (commission paritaire 318), ainsi que la commission paritaire 337 (mutuelles et autres travailleurs du non-marchand non inclus dans une autre commission paritaire).

Selon l'Etat fédéral, ne relève **pas** de cette catégorie le personnel des **pouvoirs locaux** (contractuel et statutaire) car non assujetti à l'ensemble des régimes de sécurité sociale.

La **catégorie 2** comprend les travailleurs du non-marchand **public et privé** pour lesquels s'appliquent les réductions **Maribel social** (maisons de repos, crèches, hôpitaux, CPAS, ...) à l'exception de la commission paritaire 318 (aide aux familles et aides seniors) et la commission paritaire 327 (ateliers protégés).

La catégorie 3 reprend les ateliers protégés.

Avantages Tax shift

Pour la catégorie 1, est prévue une réduction structurelle de cotisations ONSS patronales de base de 32,4 à 25 % sur la période 2016-2019. Notons que le taux de base le plus courant est de 30,95 % en CPAS wallons pour les contractuels et que le taux effectif peut être plus bas. Cette catégorie bénéficie également de la mesure bas-salaires.

Pour la **catégorie 2**, des mesures sont prévues pour un total de 476,8 millions d'euros :

- 50 % de **réduction structurelle « bas salaires »** (237,5 millions €). Elle ne vaut que pour le secteur privé non-marchand et amplifie une mesure existante ;
- 45 % de majoration du Maribel social (213,75 millions €) de l'enveloppe financeront la dotation au Fonds Maribel social. C'est le seul volet qui concerne aussi les travailleurs du secteur public (à part celui des hôpitaux). Cette enveloppe est répartie entre le secteur public et le secteur privé en fonction du nombre de travailleurs de l'un et l'autre secteur et non selon la masse salariale qui donnerait une répartition un peu plus favorable au secteur public (38 %).
- 5 % pour les hôpitaux.

La catégorie 3 a également droit à une réduction de cotisations sociales.

Les catégories 2 (privé) et 3 bénéficient en outre d'une légère hausse de la réduction structurelle « hauts salaires ».

⁵ Et ce, bien que ces services relèvent du Maribel social.