

MODE D'EMPLOI

RÉDUCTION DU TEMPS TRAVAIL DANS LES POUVOIRS LOCAUX

= **Expérience pilote** pour les agents de plus de 60 ans des niveaux D & E exerçant un métier pénible : un **aménagement de fin de carrière** via réduction du temps de travail

Dans le cadre de la Convention sectorielle en Comité C wallon, à la demande des Organisations syndicales, il a été négocié avec le Ministre des Pouvoirs locaux un projet pilote de réduction de temps de travail, accessible dans un premier temps à une partie des agents de la fonction publique locale

Les négociations ont été traduites dans une **Circulaire** qui sera rapidement envoyée aux Pouvoirs locaux. Celle-ci intègre une série de **principes applicables à tous** et cadre une série d'**éléments à négocier localement**

PROJET NÉGOCIÉ

PUBLIC CIBLE



LES AGENTS (STATUTAIRES ET CONTRACTUELS) DES POUVOIRS LOCAUX QUI RÉUNISSENT LES CONDITIONS SUIVANTES

1. ÊTRE DE NIVEAUX E OU D
2. ÊTRE ÂGÉS DE 60 ANS ET +
3. EXERCER UN MÉTIER PÉNIBLE



PRINCIPE

RÉDUIRE PROPORTIONNELLEMENT LE TEMPS DE TRAVAIL D'1/5 TEMPS SANS RÉDUCTION DE SALAIRE ET AVEC ADAPTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL.



INCITANT FINANCIER

UNE INTERVENTION FORFAITAIRE DE LA RÉGION WALLONNE DANS LE CADRE DE L'EMBAUCHE COMPENSATOIRE



POUR DONNER ACCES A CES RTT AUX AGENTS, IL FAUT FAIRE ENTRER VOTRE POUVOIR LOCAL DANS CE PROJET PILOTE ET METTRE RAPIDEMENT LE POINT À L'ORDRE DU JOUR DE LA NÉGOCIATION SYNDICALE

A DÉFINIR ET NÉGOCIER LOCALEMENT



MÉTIER PÉNIBLE

Le sens à donner à la notion de « métier pénible » relève de l'autonomie locale et doit être défini en concertation avec les organisations syndicales.



EMBAUCHE COMPENSATOIRE

Pas une obligation en tant que telle.
Principe de la formation en **Alternance** et **incitant financier**



AU CALENDRIER

La modification des dispositions générales en matière de personnel (Statuts et Règlements) doit être transmise au SPW IAS **au plus tard le 15 juin 2022** !
Pour la transmission du dossier complet de subvention la deadline est au 15 septembre 2022.

POUR INFORMATION ET NÉGOCIATION LOCALE

TEXTE DE RÉFÉRENCE : CIRCULAIRE DU 22 MARS 2022

Cf. Pièces jointes

La Circulaire intègre les **principes de base négociés pour l'ensemble des Pouvoirs locaux wallons**. En plus de ceux-ci, elle comprend également les **objectifs du projet pilote**, des **arguments en faveur** de l'aménagement de fin de carrière, de la transmission de savoir et de la formation en alternance Les modalités et procédures y relatives.

POINTS D'ATTENTION

- Accessible **aussi aux agents à temps partiel**
- L'agent bénéficiant de la mesure est **toujours considéré comme travaillant à temps plein** (l'agent à temps partiel conserve son temps partiel)
- **Non cumulable avec d'autres régimes de RTT.**
- Réduction au prorata du quota des jours de congés annuels et de jours de congés de maladie (pour les agents statutaires)
- **Pas d'impact sur le pécule de vacances**, l'allocation de fin d'année, l'ancienneté administrative et pécuniaire.
- La RTT implique légalement la **perte du chèque-repas pour le (s) jour(s) non presté(s)**
- **Aucun impact en matière de pension pour les contractuels**

Si le régime prévu n'a pas d'incidence sur le droit à l'ouverture de la pension, il peut en avoir pour le CALCUL DE LA PENSION DE FONCTIONNAIRE

les périodes d'absence suite à la réduction du temps de travail avec maintien intégral du traitement, à l'instar d'autres périodes d'absence et des périodes d'interruption de carrière, ne seront prises en compte qu'à concurrence de 20 à 25% des services réellement prestés. En cas de réduction volontaire du temps de travail, il s'agit en effet d'un congé préalable à la pension tel que visé à l'article 3, § 1, 6°, de l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986.2

Il existe une alternative à cette conséquence en matière de calcul pour la pension des statutaires : rendre, au sein du Pouvoir local, cette mesure OBLIGATOIRE pour le personnel visé

A NÉGOCIER...

A NÉGOCIER...

QUELS MÉTIERS PÉNIBLES ?

Cf. CIRCULAIRE

Le sens à donner à la notion de « métier pénible » relève de l'autonomie locale et doit être défini en concertation avec les organisations syndicales. La NÉGOCIATION doit déterminer quel métier ou quel ensemble de métiers des niveaux concernés est considéré comme « pénibles ». Cette sélection doit se faire au regard de la notion de pénibilité de la tâche et doit bien entendu être motivée

SUR QUELLES BASES ?

S'inspirer des critères discutés en 2018 au fédéral dans le cadre de l'avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour la détermination des droits de pension.

Les critères pour définir un métier pénible étaient les suivants :

- LA PÉNIBILITÉ DES CIRCONSTANCES DE TRAVAIL EN RAISON DES CONTRAINTES PHYSIQUES LIÉES À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL OU DE CHARGES PHYSIQUES
- LA PÉNIBILITÉ DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL (TRAVAIL DE NUIT, PAUSES, ...)
- LA PÉNIBILITÉ EN RAISON DE RISQUE DE SÉCURITÉ ÉLEVÉ
- LA PÉNIBILITÉ DE NATURE MENTALE OU ÉMOTIONNELLE

Par ailleurs, Les agents qui perçoivent une allocation pour travaux dangereux, insalubres et incommodes telle que visée dans la circulaire du 31 août 2006 relative à l'octroi d'allocations et d'indemnités sont considérés comme exerçant un métier pénible.

EMBAUCHE COMPENSATOIRE

Cf. CIRCULAIRE

Dans ce projet, l'embauche compensatoire n'est donc pas une obligation en tant que telle...
MAIS

la Circulaire stipule bien que :

1. Ce régime de travail peut être implémenté avec ou sans embauche compensatoire. Cela ne doit pas générer une croissance du volume des heures supplémentaires ni mettre en cause l'équilibre financier de l'entité.
2. Il est suggéré aux pouvoirs locaux, dans le cadre de l'embauche compensatoire qui serait mise en place, de recourir autant que possible au modèle de la formation en alternance (via un incitant financier).
3. "Il est évident que si l'autorité locale met en place un tel régime, la charge de travail des agents bénéficiant de la mesure doit être adaptée"
= nécessité de remplacement

Partant de ce principe, il est suggéré aux pouvoirs locaux, dans le cadre de l'embauche compensatoire qui serait mise en place, de recourir au modèle de la formation en alternance en faisant du travailleur expérimenté qui va bénéficier de la mesure de réduction du temps de travail, le tuteur du jeune apprenant qui viendrait se former au sein du pouvoir local.

Intervention de la Région wallonne dans le cadre de l'embauche compensatoire : Un incitant financier

Cf. CIRCULAIRE

Le Gouvernement wallon va consacrer une **enveloppe de 4.351.000 euros aux pouvoirs locaux participants** :

Pendant 3 ans, la Région wallonne participe au financement de l'embauche compensatoire à hauteur du coût de l'apprenant.e en alternance

Le **pouvoir local qui décide de recourir à de l'embauche compensatoire doit engager au minimum 1ETP dans le cadre de la formation en alternance afin de bénéficier de l'aide financière** accordée par la Région wallonne.

Si le pouvoir local décide de recruter en dehors de la formation en alternance (c'est possible et admis) la Région wallonne n'interviendra qu'à hauteur de 14.241€ par ETP sur 3 ans, quel que soit le coût de l'embauche.

! POUR BÉNÉFICIER DE L'INCITANT, NÉCESSAIRE DE PASSER PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE POUR L'EMBAUCHE COMPENSATOIRE.



INCITANT FINANCIER PROPRE À LA FORMATION EN ALTERNANCE

Le Décret du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers prévoit que le Gouvernement wallon octroie des incitants financiers aux entreprises et aux apprenants sous certaines conditions. L'incitant financier pour l'entreprise s'élève à 750 €.

Pour plus d'info :
• CRF
• <https://www.formationalternance.be>
• <https://www.ifapme.be>

(IR)RÉVERSIBILITÉ DE LA MESURE

Si le pouvoir local décide de laisser le choix aux agents de renoncer au bénéfice de cette mesure et donc ne pas la rendre obligatoire, il est toutefois recommandé que, pour les agents qui décideront d'opter pour ce régime de travail, ce choix soit irréversible jusqu'à sa pension.

Il sera possible de déroger à ce caractère irrévocable dans les cas d'espèce suivants :

À la demande de l'agent :

- Dans le cas où un régime plus favorable viendrait à voir le jour ;
- Dans le cas où une législation viendrait rendre le régime d'aménagement de fin de carrière par réduction du temps de travail défavorable au niveau pécuniaire ou pour la pension de l'agent ;
- Dans les cas où l'agent motive pour des raisons sociales ou familiales sa volonté de réintégrer son régime de travail initial.



L'agent qui a bénéficié de la réduction du temps de travail continue de bénéficier de la mesure jusqu'à sa pension, et ce, même si le pouvoir local décide de ne pas pérenniser la mesure au terme de l'expérience pilote.

**CONTACTEZ VOTRE SECRÉTAIRE RÉGIONAL POUR TOUTE QUESTION
OU SI VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS !**