Wallonie
Le ministre du logement,
des pouvoirs locaux et de la ville

À Mesdames et Messieurs

-les membres des collèges communaux et provinciaux
-les Président(e)s des CPAS
-les Président(e)s d'intercommunales
-les Président(e)s des associations chapitre XII
-les Président(e)s des régies communales
-les Président(e)s des régies provinciales autonomes
-les Président(e)s des associations de projet
-les Gouverneurs,

Namur, le 22 MAR. 2022

Objet : Circulaire encadrant l'expérience pilote de la réduction du temps de travail pour les agents de plus de 60 ans des niveaux D et E exerçant un métier pénible.

Mesdames,
Messieurs,

I. L'aménagement de la fin de carrière et la réduction du temps de travail

1. Contexte

Mesure d'aménagement de fin de carrière

Plusieurs études[1] ont mis en évidence l'impact de différents facteurs sur les fins de carrières et le peu d'outils mis à disposition des employeurs pour aménager celles-ci en conséquence, tout en maintenant le même niveau de productivité du personnel et, pour ce dernier, tenant compte de sa situation familiale, de sa santé, ...

Qui plus est, les mesures fédérales relatives à l'allongement de la carrière risquent d'accroître le phénomène et les problèmes de santé mentale et/ou physique connues par les travailleurs plus âgés.

[1] SECUREX, « Focus sur l'équilibre travail-vie privée », Herminia Van Coillie, décembre 2016 et SECUREX, « L'absentéisme en 2016 », Heidi Verlinden, mai 2017

Chaussée de Liège, 140 -142 à 5100 Namur / +32 (0)81 81 08 00 / christophe.collignon@gov.wallonie.be

Ces mesures impactent indubitablement le personnel et la gestion des ressources humaines au sein des administrations locales et provinciales. Ainsi, certains travailleurs souhaitent réduire leur temps de travail en fin de carrière. D'autres rencontreront davantage de difficultés à exercer leur fonction suite à une absence de longue durée pour maladie ou suite à une décision d'incapacité de travail. Ces difficultés impliqueront une réorientation du membre du personnel et/ou un accompagnement.

Des maladies de longues durées, des troubles musculaires et articulaires (l'usure accrue des muscles et des articulations liée à l'allongement continu des carrières), mais également des troubles psychologiques, (dépressions, burn out,…) voient leur taux augmenter parmi cette portion de personnel et de manière exponentielle s'agissant de métiers dits « lourds » ou « pénibles » et constituent les raisons principales à l'origine des absences de longue durée et de leur augmentation.

Or, des carrières plus longues ne sont toutefois possibles que si se voient maintenues et améliorées les conditions d'employabilité des travailleurs tout au long et, in casu, en fin de leur parcours professionnel.

Ainsi, s'il est avéré que les différentes possibilités de travail à temps partiel telles qu'organisées légalement gagnent en popularité, elles sont souvent choisies à défaut d'autres possibilités, majoritairement par des femmes, sont limitées dans le temps et, surtout, engendrent une baisse de salaire parfois conséquente.

Dans le cadre de la convention sectorielle 2015-2020 pour le personnel du secteur public local et provincial, il est dès lors apparu opportun d'envisager la mise en place dans les pouvoirs locaux, sur base volontaire, d'une mesure d'aménagement de la fin de carrière permettant de répondre aux écueils et constats explicités ci-avant, à savoir une réduction du temps de travail d'1/5 temps spécifiquement dédicacées aux agents à partir de 60 ans, exerçant un métier dit « pénible » et ce, sans perte salariale.

L'application de ce régime devra bénéficier tant au membre du personnel concerné qu'à l'autorité locale.

L'agent reste enregistré dans son régime de travail initiale qu'il soit contractuel ou statutaire.

Expérience pilote

Etant donné le caractère inédit du régime de travail proposé, j'entends encadrer la mesure au travers d'une expérience pilote s'étalant sur 3 années. Celle-ci consiste à permettre à l'autorité intéressée d'appliquer ce régime aux membres de son personnel et d'en évaluer les effets.

Un comité d'accompagnement composé de représentants des organisations syndicales représentatives et de la délégation de l'autorité est constitué au sein du Comité C afin d'évaluer le projet.

2. Contenu de la mesure

Public cible

L'adoption d'un tel régime est destinée aux agents (statutaires et contractuels) qui réunissent les conditions suivantes :

- des niveaux E et D,
- âgés de 60 ans et plus,
- et exerçant un métier pénible.

Le sens à donner à la notion de « métier pénible » relève de l'autonomie locale, à définir en concertation avec les organisations syndicales.

Ainsi, l'autorité locale a la possibilité de 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.

L'autorité locale peut 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 en raison de charges physiques ;
- la pénibilité de l'organisation du travail (p.e. travail de nuit et en pause) ;
- la pénibilité en raison de risque de sécurité élevé ;
- la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

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.

Mesure

Le nouveau régime proposé aux pouvoirs locaux et provinciaux est de permettre aux membres du personnel réunissant les conditions susvisées de réduire le temps de travail d'1/5 temps sans réduction de salaire.

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.

Cumul de régimes

Cet aménagement de fin de carrière ne peut pas se cumuler avec d'autres régimes de réduction de temps de travail.

À titre d'exemple, la réduction de temps de travail ne pourrait pas se cumuler avec une interruption de carrière, avec des prestations réduites pour convenance personnelle, la semaine de quatre jours, le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

3. Conséquences administratives et pécuniaires

a) Pour l'agent

Congés annuels et de maladie

Ce régime implique une réduction au prorata du quota :

- de jours de congés annuels
- de jours de congés de maladie (pour les agents statutaires).

Il n'y a par contre pas d'impact sur le pécule de vacances, ni sur la programmation sociale (allocation de fin d'année).

Anciennetés administrative et pécuniaire

Aucune incidence sur les anciennetés.

Chèque-repas

La réduction du temps de travail implique légalement la perte du chèque-repas pour le (s) jour(s) non presté(s).

Pension

Le service des études juridiques du Service fédéral des pensions a été interrogé sur cette question.

Pension des agents contractuels

Pour le personnel contractuel, le régime prévu n'a aucune incidence, ni sur le droit à l'ouverture de la pension, ni sur le calcul de la pension.

Pension des agents statutaires

Pour les agents statutaires, le régime prévu n'a pas d'incidence sur le droit à l'ouverture de la pension.

Toutefois le régime peut avoir une légère incidence sur le calcul de la pension.

En effet, dès lors que la mesure de réduction du temps de travail est volontaire, le Service fédéral des pensions considère qu'il s'agit là d'un congé préalable à la mise à la retraite au sens de l'article 3, § 1er, 6° de l'arrêté royal du 14 août 1986[2], puisqu'il s'agit d'une absence durant laquelle un agent a été placé dans une position administrative lui permettant, tout en conservant une rémunération ou un traitement d'attente, de réduire ou d'arrêter définitivement ses activités professionnelles durant la période qui précède immédiatement sa mise à la retraite.

[2] Arrêté royal n°442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

L'agent maintien son régime de travail (en règle générale 38h/38h par semaine) mais il bénéficie d'une absence ou d'un congé de quelques heures par semaine.

Les périodes d'absences suite à une réduction de travail avec maintien intégral de la rémunération ne seront prises en compte qu'à concurrence de 20 à 25 % des services réellement prestés.

A contrario, lorsque la mesure est obligatoire pour l'agent, le régime de travail de l'agent change, bien qu'il soit toujours considéré comme un agent à temps plein. Son horaire sera par exemple 30h24/30h24 au lieu de 38h/38h par semaine. La réduction du temps de travail ne sera pas considérée comme une absence ou un congé de sorte qu'elle n'est pas visée par l'article 3, §1er, 6°, de l'arrêté royal du 14 août 1986.

Dans ce cas, il n'y a pas d'impact sur le calcul de la pension.

b) Pour le pouvoir local

Partant de ce constat en matière de pension, il appartient au pouvoir local de faire le choix de rendre le bénéfice de la mesure obligatoire ou non à tous les travailleurs qui se trouvent dans les conditions.

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.

À l'initiative de l'employeur :

- Dans le cas où une des conditions de départ n'est plus réunie (ex : changement de métier suite à un trajet de réintégration).

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.

Organisation du travail

L'aménagement du temps de travail en fin de carrière consiste en une réduction du temps de travail d'1/5 temps.

L'agent à temps plein est toujours considéré comme travaillant à temps plein (donc s'il devait prester 38h00, il ne doit plus qu'en prester 30h24 et est toujours payé comme pour un 38 h).

L'agent à temps partiel conserve son temps partiel mais passe à 4/5 de celui-ci (donc s'il devait prester 19h00, il ne doit plus qu'en prester 15h12 et est toujours payé comme pour un 19h).

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.

Embauche compensatoire – Transfert de savoir-faire et de compétence – Formation en alternance

La mesure peut être adoptée avec ou sans embauche compensatoire mais un travailleur qui quitte le pouvoir local ou provincial à l'âge de la retraite représente un niveau de compétence importante qui disparaît.

Les travailleurs qui vont bénéficier de la mesure de réduction du temps de travail sont des personnes de + de 60 ans qui ont acquis des compétences métier et un savoir-faire qu'il est important de transmettre.

Pérenniser les connaissances d'une organisation est essentiel et cela peut passer par un transfert/partage de connaissances/compétences d'un travailleur en fin de carrière vers un jeune qui débute sa carrière professionnelle.

Dans le contexte de la crise sanitaire et pour contribuer à la relance, le transfert de compétences des travailleurs expérimentés devient stratégique ! Stratégique car il y a un transfert des compétences mais également un transfert de valeurs et d'une « culture d'entreprise », qui, au fil du temps, développera chez la jeune recrue, un sentiment d'appartenance, indispensable au sein d'une organisation.

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**.

Qu'est-ce que la formation en alternance ?

La formation en alternance des jeunes (apprentissage) est régie par l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et de la Commission communautaire française.

Le décret relatif à l'IFAPME organise quant à lui la formation en alternance des jeunes et des (jeunes) adultes en définissant la filière d'alternance comme suit : *« la filière de formation professionnelle qui combine une formation pratique en milieu de travail et une formation dans un centre de formation portant sur des matières générales et professionnelles et qui s'organise dans le cadre d'un lien contractuel entre un opérateur de formation ou un apprenant en alternance et une entreprise, selon des modalités précises en termes de durée de la formation, de reconnaissance de la formation acquise, de certification, d'encadrement, de rétribution et de droits sociaux ; »*

Le contrat d'alternance est le contrat par lequel l'entreprise s'engage à donner à l'apprenant en alternance (apprentissage) une formation pratique en entreprise et par lequel l'apprenant s'oblige à apprendre sous autorité et avec une rétribution des compétences pratiques en entreprise et à suivre la formation nécessaire auprès d'un opérateur de formation.

Il est commun aux opérateurs de l'alternance puisqu'il concerne tant l'enseignement (les CEFA) que l'IFAPME. Les candidats sont proposés aux entreprises par les opérateurs de formation et non l'inverse.

Un plan de formation doit être annexé au contrat d'alternance. Il est établi par l'opérateur de formation et reprend le parcours de formation de l'apprenant et les compétences et certificats à acquérir, tant par le biais de la formation en entreprise que par le biais de la formation organisée auprès de l'opérateur de formation.

Procédure d'agrément

Le pouvoir local qui souhaite faire appel à l'alternance doit suivre une procédure d'agrément. Les critères à respecter pour obtenir l'agrément sont définis à l'article 2*bis* de l'accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008 :

1) Exercer effectivement le ou les métiers pour lesquels elle sollicite un agrément ;
2) Être répertoriée à la Banque Carrefour des Entreprises ;
3) Être en ordre au niveau des obligations sociales et fiscales ;
4) Ne faire l'objet d'un retrait ou refus d'agrément dans l'année précédant sa demande ;
5) Désigner un tuteur pour la formation concernée, chargé du suivi et de l'accompagnement de l'apprenant pendant la durée de la formation en alternance.

Désignation d'un tuteur

Le pouvoir local devra désigner un tuteur.

Le tuteur a pour mission de veiller au bon déroulement de la formation de l'apprenant selon son plan de formation et notamment, à ce qu'il acquière les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier auquel il se destine.

La fonction de tuteur revêt un caractère particulier et fondamental autour duquel s'articule le bon déroulement du plan de formation. Le tuteur est la cheville ouvrière de la formation en alternance. Il est omniprésent dans la formation de l'apprenant.

Pour pouvoir être désigné comme tuteur il faut respecter certains critères définis à l'article 2, §3 de l'accord de coopération-cadre.

Deux titres de tuteurs existent : « tuteur désigné » et « tuteur agréé ». Si les fonctions sont identiques, le premier permet à l'entreprise d'être agréée et le deuxième permet l'obtention d'une prime d'entreprise octroyée par la Région wallonne.

Pour être désigné tuteur, il faut :

a) disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le métier visé par le plan de formation.

b) ou être détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat ;

c) ou être détenteur d'un titre de validation des compétences en tant que tuteur.

De plus, le tuteur doit justifier d'une conduite irréprochable, en fournissant la preuve d'un extrait II du casier judiciaire.

Pour être désigné tuteur agrée au sens du décret de la Région wallonne du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers, le tuteur doit à la fois apporter la preuve d'une expérience professionnelle de minimum 5 ans attestée ET

➢ D'une copie de l'attestation de participation à une formation au tutorat (formation de 8h organisée par l'IFAPME et gratuite) ;
➢ ou D'une copie du titre de validation des compétences en tant que tuteur ;
➢ ou D'une copie de son certificat d'aptitude pédagogique.

<u>Contrat de travail et rétribution</u>

Durant sa formation l'apprenant est lié à l'entreprise dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

La durée maximale des formations théoriques et pratiques ne peut jamais excéder 38 heures en moyenne par semaine. L'entreprise doit occuper l'apprenant en alternance pour une durée moyenne de travail d'au moins 20h/semaine, et ce, sur base annuelle.

La rétribution de l'apprenant est forfaitaire et couvre tant les formations dispensées par l'opérateur de formation que celles suivies en entreprise.

La rétribution varie en fonction des compétences acquises par l'apprenant en alternance.

Il y a trois niveaux : A, B et C.

La rétribution des apprenants correspond aux montants suivants :

• Niveau A : rétribution forfaitaire fixée à 276,37 €/mois de formation en entreprise

• Niveau B : rétribution forfaitaire fixée à 390,17 €/mois de formation en entreprise

• Niveau C : rétribution forfaitaire fixée à 520,23€/mois de formation en entreprise

Tout apprenant commence son parcours de formation au niveau A. La transition à un niveau supérieur relève de la décision du référent, moyennant avis du tuteur et en concertation avec l'apprenant. En cas de changement de rétribution, un avenant au contrat d'alternance doit être conclu et transmis à toutes les parties.

Les montants sont des minimas et peuvent donc faire l'objet d'une concertation entre les apprenants et les entreprises.

Au terme de la formation, l'entreprise peut engager définitivement l'apprenant.

A côté du contrat d'alternance, l'IFAPME propose des formations en alternance pour un public adulte dès l'âge de 18 ans.

Les cours théoriques et de pratique professionnelle sont organisés dans les Centres de formation IFAPME et l'apprentissage du métier dans une entreprise ou un pouvoir local.

Une convention de stage est conclue entre l'employeur agréé par l'IFAPME et l'apprenant.e . Elle est établie obligatoirement sous la supervision d'un référent de l'IFAPME.

- La durée de la convention de stage est de 1 à 3 ans. Elle comporte une période d'essai de 3 mois.
- Cette durée peut être réduite sur la base des acquis antérieurs objectivés de l'apprenant.e.

Le stagiaire perçoit une rétribution mensuelle progressive fixée lors de la signature de la convention de stage. La rétribution évolue selon les années de la formation.

Au 1er janvier 2021, les montants sont :

- lorsque le stagiaire est titulaire soit d'un certificat d'apprentissage, soit d'un certificat de qualification de 4ème technique ou de 6ème professionnelle dans la profession faisant l'objet de la convention de stage :
  - en 1ère année : 785,91 €
  - les années suivantes : 928,80 €

- lorsque le stagiaire n'est pas détenteur d'un des titres précités :
  - en 1ère année : 464,40 €
  - en 2ème année : 785,91 €
  - en 3ème année : 928,80 €

Ces montants sont des minimas. Le patron-formateur qui le souhaite peut accorder à ses apprenants des montants plus élevés.

Incitant financier

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 €.

Les conditions cumulatives pour l'octroi de cet incitant sont indiquées ci-dessous :

- L'entreprise est agréée définitivement.
- L'unité d'établissement de l'entreprise où se forme l'apprenant se situe en Région wallonne de langue française.
- L'opérateur de formation est situé en Région wallonne de langue française.
- L'apprenant est en première année de formation en alternance.
- L'apprenant est passé du niveau A à B.
- L'apprenant comptabilise une présence dans l'entreprise d'une durée d'au moins 270 jours.
- Le tuteur est bien agréé.

La formation en alternance dans les pouvoirs locaux

Le mécanisme est encore trop peu connu des pouvoirs locaux. A l'heure actuelle, 77 jeunes et 25 (jeunes) adultes suivent une formation en alternance au sein des pouvoirs locaux.

Le CRF (Conseil régional de la formation) désigne les coachs sectoriels. Le coach sectoriel est sollicité par l'IFAPME ou le CEFA dans le cadre de la procédure d'agrément de l'entreprise. Il remet à l'opérateur un avis sur la faisabilité de la formation au sein du pouvoir local.

Pour les pouvoirs publics wallons, le coach sectoriel est Madame Marine Chenoy : Marine.Chenoy@crf.wallonie.be.

Pour plus d'informations au sujet de la formation en alternance, il est renvoyé au vade-mecum de la formation en alternance et au site de l'IFAPME :

https://www.formationalternance.be/home/lalternance-cest-quoi/vade-mecum-de-la-formation-en-alternance.html.

https://www.ifapme.be

La législation relative à la formation en alternance est la suivante :

- Accord de coopération cadre du 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance ;

- Décret du 20 juillet 2016 relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coachs sectoriels ;
- Arrêté du 20 octobre 2016 portant exécution du décret du 20 juillet 2016 ;
- Arrêté du Gouvernement wallon du 8 juin 2017 dénonçant l'accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante ;
- Arrêté du Gouvernement wallon du 8 juin 2017 portant exécution de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance ;
- Arrêté Ministériel du 22 novembre 2018 portant exécution de l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement du 8 juin 2017 dénonçant l'accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance.

En encourageant les équipes et les managers à développer une culture du partage de la compétence, vous permettrez aux travailleurs de s'épanouir, d'être valorisés et au pouvoir local d'être plus agile et plus performant.

II. Intervention de la Région wallonne dans le cadre de l'embauche compensatoire

Afin d'inciter les pouvoirs locaux à recourir à de l'embauche compensatoire, le Gouvernement wallon a décidé de consacrer une enveloppe de 4.351.000 euros aux pouvoirs locaux participants.

1. Répartition de la subvention

L'enveloppe est répartie sur une durée de trois ans, de 2022 à 2024.

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

Le coût de la formation en alternance est le suivant :

Année 1 : 276,37 x 12 = 3316,44 €
Année 2 : 390,17 x 12 = 4682,04 €
Année 3 : 520,23 x 12 = 6242,76 €

Au terme des trois années l'aide totale est donc de 14.241 € par apprenant.e.

Concrètement, le pouvoir local recevra, sur 3 ans, 14.241€ pour chaque ETP engagé dans le cadre de la formation en alternance.

Un apprenant a un temps de travail compris entre 3/5ème et 4/5ème temps (soit une moyenne de 7/10ème temps).

Dès lors, si 7 agents bénéficient de la mesure de RTT, une embauche compensatoire de 1,4 ETP est nécessaire soit 14/10ème temps soit 2 apprenants. Si 10 agents bénéficient

de la mesure de RTT, une embauche compensatoire de 2 ETP est nécessaire, soit 2,8 apprenants.

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, la Région wallonne n'interviendra qu'à hauteur de 14.241€ par ETP sur 3 ans, quel que soit le coût de l'embauche.

EX: Si l'embauche compensatoire prévue est de 1 apprenant + 4 recrutements classiques, l'intervention régionale sera de 5×14.241 € = 71.205 € pour trois ans.

Au-delà des trois ans, le pouvoir local devra assumer seul le coût de l'embauche compensatoire.

Au terme des 3 ans, le pouvoir local pourrait avoir envie d'engager définitivement l'apprenant.e. Le fait d'être passé par le mécanisme de la formation en alternance ne le dispense toutefois pas de respecter les principes généraux en matière de recrutement (égalité d'accès aux emplois publics, appel public, comparaison des titres et mérites, etc.).

2. Conditions d'octroi de l'aide

L'aide est accessible au pouvoir local uniquement aux conditions suivantes :

- Instaurer la réduction du temps de travail pour les agents des niveaux D et E de plus de 60 ans qui exercent un métier pénible dans ses dispositions générales en matière de personnel ;

- Définir les métiers considérés comme « pénibles » ;

- Passer partiellement ou totalement par la formation en alternance pour l'embauche compensatoire.

3. Étapes et calendrier

La réduction du temps de travail devra être adoptée selon le schéma décrit ci-dessous.

1) **Au plus tard le 15 juin 2022**, la modification des dispositions générales en matière de personnel doit être transmises au SPW IAS.

   Le conseil doit prendre une délibération adoptant :

   - La modification des dispositions générales en matière de personnel pour intégrer la réduction du temps de travail (conditions de la réduction du temps de travail en fin de carrière ainsi que la définition des métiers pénibles) ;

   - La participation au projet pilote avec ou sans embauche compensatoire et précisant si l'autorité utilisera la formation en alternance.

Ces modifications impliquent une négociation syndicale préalable et une approbation par l'autorité de tutelle.

2) En cas d'embauche compensatoire, **au plus tard pour le 15 septembre 2022**, transmission d'un dossier de subventions au SPW IAS comprenant :

   - L'arrêté d'approbation de l'autorité de tutelle ou l'extrait des statuts approuvés pour les CPAS ;
   - Un tableau excel reprenant, pour les trois années : les agents concernés par la réduction du temps de travail (nom, âge, grade, échelle barémique, métier), la durée pendant laquelle il bénéficie de la mesure, l'embauche compensatoire requise, formation en alternance ou non, le coût de la mesure (modèle en annexe) ;
   - Une déclaration de créance pour l'année 2022 (modèle en annexe).
   - Une déclaration sur l'honneur que toutes les pièces utiles sont à disposition du pouvoir subsidiant (modèle en annexe) ;

3) **Au plus tard pour le 15 septembre 2023** : une déclaration de créance pour l'année 2023.

4) **Au plus tard le 15 septembre 2024** : une déclaration de créance pour l'année 2024.

III. Evaluation

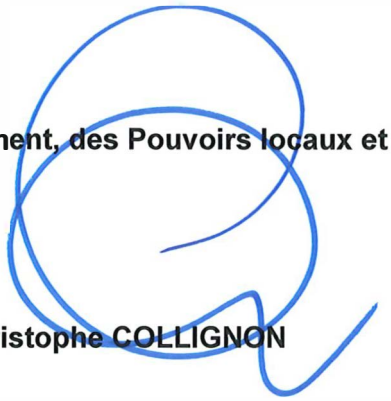
Après trois ans, l'expérience pilote fera l'objet d'une évaluation par le comité d'accompagnement sur base d'un rapport élaboré par le SPW IAS.

Le rapport contiendra notamment le nombre de pouvoirs locaux qui ont adopté la mesure, la définition donnée au métier pénible ainsi que le coût de la mesure. Des statistiques seront établies afin de déterminer si la mesure a eu un impact sur les autres mesures de travail à temps partiel et contribue ou non à la lutte contre l'absentéisme.

L'évaluation sera communiquée au Gouvernement et pourra, le cas échéant, être utilisée pour formuler des recommandations ou des bonnes pratiques aux pouvoirs locaux.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

Le Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville



Christophe COLLIGNON

Contact

Le Service Public de Wallonie, Intérieur et Action sociale est à votre disposition :

- Département des politiques publiques locales
  Direction des Ressources humaines des pouvoirs locaux
  Avenue Gouverneur Bovesse, 100
  5100 Jambes (Namur)

- Courriel : ressourceshumaines.interieur@spw.wallonie.be

- Tél. 081/32.37.43