



Réduction du temps de travail pour les agents de Pouvoirs locaux



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

Webinaire – 26 avril 2022

Nos invités

2

Anne-Laure HOGGE
Conseillère
Ministre des Pouvoirs locaux

Isabelle LAMBERT
Chef de projet
IFAPME

Olivier DUBOIS
Inspecteur général
Ville de Charleroi

Livia IANNETTI
Directrice adjointe
Ville de Charleroi

Dolores DAIE
Directrice
SPW IAS

Pierre PETIT
Directeur
CRF



Réduction du temps de travail – 26 avril 2022

Menu de la séance

01

Présentation du dispositif et de la circulaire

02

Focus sur la formation en alternance

03

Retour d'expérience de la Ville de Charleroi

04

Comment mettre en place la réduction du temps de travail
au sein des pouvoirs locaux ?



01

02

03

04

Présentation du dispositif et de la circulaire

Anne-Laure HOGGE

Conseillère

Cabinet du Ministre des Pouvoirs locaux





Convention sectorielle 2015-2020

« Dans la perspective d'un aménagement de la fin de carrière au sein des pouvoirs locaux, le GW s'engage à rédiger une circulaire permettant les expériences pilotes en matière de RTT avec embauche compensatoire pour les travailleurs à partir de 60 ans qui exercent un métier pénible. La liste des métiers pénibles sera encadrée par la Région, tenant compte, notamment, des définitions existantes ou en cours de négociation au niveau régional ou fédéral »

CONTEXTE

- Allongement des carrières ;
- Problèmes de santé mentale et/ou physique connus par les travailleurs âgés ;
- Pénibilité de certaines fonctions ;
- Perte de salaire et limitation dans le temps des mesures d'aménagement de fin de carrière existantes.

MISE EN PLACE D'UN GT THÉMATIQUE

- Mise en place d'un groupe de travail du Comité C wallon
- Composition:
 - ✓ Techniciens de l'autorité: SPW IAS, CRAC, CRF, UVCW, Fédération des CPAS
 - ✓ Trois organisations syndicales représentatives
 - ✓ Représentants des ministres du Gouvernement wallon

CIRCULAIRE DU 22 MARS 2022

Protocole d'accord signé par les organisations syndicales



Envoi d'une circulaire par le Ministre des PL, le 22 mars 2022, à l'ensemble des pouvoirs locaux, 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.

MESURE

- Réduction du temps de travail pour les agents des niveaux D et E, à partir de 60 ans, exerçant un métier dit « pénible », et ce sans perte salariale
- La mesure prend la forme d'une expérience pilote qui s'étale sur 3 ans
- Elle est encadrée par une circulaire décrivant les modalités d'application à destination des autorités locales désireuses d'appliquer ce régime aux membres de leur personnel



CONDITIONS

Ce régime vise les agents, statutaires et contractuels, qui réunissent les conditions suivantes :

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

LA NOTION DE PÉNIBILITÉ

- Autonomie locale - à négocier avec les organisations syndicales
- 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 => métier pénible.

LA NOTION DE PÉNIBILITÉ

Recommandation: S'inspirer des critères discutés en 2018 au fédéral pour l'avant-projet de loi « reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour la détermination des droits de pension »:

- ☐ Pénibilité des circonstances de travail en raison des **contraintes physiques** liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques
- ☐ Pénibilité de **l'organisation du travail** (p.e. travail de nuit et en pause)
- ☐ Pénibilité en raison de **risque de sécurité élevé**
- ☐ Pénibilité de **nature mentale ou émotionnelle**

MODALITÉS

- Réduction du temps de travail d'1/5 temps sans réduction de salaire
- L'agent à temps plein est toujours considéré comme travaillant à temps plein (mais un temps plein de 30h24)
- L'agent à temps partiel conserve son temps partiel mais passe à 4/5^e de celui-ci (19h00 => 15h12 et est toujours payé comme pour un 19h).



MODALITÉS

- Pas de cumul possible avec d'autres régimes de réduction du temps de travail en fin de carrière
- Perte du chèque-repas pour le jour non presté
- Réduction au prorata du quota :
 - de jours de congé annuels
 - de jours de congé de maladies (pour les agents statutaires)



MODALITÉS

- **Impact sur le calcul de la pension ?**
 - ✓ Pour les agents contractuels : aucune incidence
 - ✓ Pour les agents statutaires :
 - Lorsque le bénéfice de la mesure est rendu obligatoire par le PL
=> aucune incidence
 - Lorsque la mesure de RTT se fait sur base volontaire
=> légère incidence possible sur le calcul de la pension

MODALITÉS

- **Caractère irrévocable jusqu'à la pension** :

Ceux qui entrent dans l'expérience pilote bénéficient de la RTT jusqu'à leur pension mais l'autonomie du PL de ne pas poursuivre au-delà de l'expérience

- **Dérogations possibles** :

À l'initiative 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 défavorable au niveau pécuniaire ou pour la pension de l'agent ;
- Dans le cas où une des conditions de départ n'est plus réunie ;

À l'initiative de l'employeur

- Dans le cas où l'agent motive pour des raisons sociales ou familiales sa volonté de réintégrer son régime de travail initial.



EMBAUCHE COMPENSATOIRE

- **Avec ou sans embauche compensatoire**
- Si embauche compensatoire => il est recommandé de passer par la **formation en alternance** qui présente de nombreux avantages :
 - ❑ Transfert du savoir/des compétences/d'une culture d'entreprise
 - ❑ Excellents résultats en matière d'insertion socio-professionnelle
 - ❑ Possibilité d'engager l'apprenant à la fin de la formation
 - ❑ Véritable win-win pour l'apprenant et pour le pouvoir local



Décision du GW du 27 janvier 2022

- Accord du GW pour financer l'embauche compensatoire
- La RW participe au financement de l'embauche compensatoire pendant 3 ans à hauteur du coût de l'alternance.
- Enveloppe de **4.351.000 € pour 3 ans** (1.5, 1.5 et 1.35)
- Au-delà des trois ans, le pouvoir local devra assumer seul le coût de l'embauche compensatoire.

SOUTIEN REGIONAL AU TARIF DE L'ALTERNANCE

- Coût de l'alternance = 14.241 € par apprenant pour la période de 3 ans.
 - ❑ Année 1 : $276,37 \times 12 = 3316,44$ €
 - ❑ Année 2 : $390,17 \times 12 = 4682,04$ €
 - ❑ Année 3 : $520,23 \times 12 = 6242,76$ €
- Un apprenant a un temps de travail compris entre 3/5^{ème} et 4/5^{ème} temps (soit une moyenne de 7/10^{ème} temps)
- Ex : Si 7 agents bénéficient de la mesure de RTT, une embauche compensatoire de 1,4 ETP est nécessaire soit 14/10^{ème} 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.



SOUTIEN REGIONAL AU TARIF DE L'ALTERNANCE

- Minimum 1 ETP en formation en alternance pour bénéficier de l'intervention de la Région
- Intervention régionale pour tout type d'embauche compensatoire mais au tarif de l'alternance
- EX: Si l'embauche compensatoire prévue est de 1 apprenant + 4 recrutements classiques, l'intervention régionale sera de $5 \times 14.241 \text{ €} = 71.205 \text{ €}$ pour trois ans



1. Modifications statutaires à transmettre au SPW IAS pour le 15 juin 2022 :

- vote au conseil : délibération adoptant :
 - ❑ la modification du statut pour intégrer le régime de RTT (conditions d'octroi de l'aménagement de fin de carrière dont la définition de la pénibilité)
 - ❑ la participation au projet pilote avec ou sans embauche compensatoire + avec ou sans formation alternance
- négociation syndicale préalable



ETAPES ET
CALENDRIER

**2. Dossier de subvention à transmettre au
SPW IAS pour le 15 septembre 2022
(uniquement en cas d'embauche
compensatoire):**

- arrêté d'approbation de la tutelle + extrait des statuts approuvés (pour les CPAS)
- tableau Excel reprenant, pour les trois années : les agents concernés (nom, âge, grade, échelle barémique, métier), durée, embauche compensatoire requise, formation en alternance ou non, coût
- une déclaration de créance pour l'année 2022

ETAPES ET
CALENDRIER



EVALUATION

- Evaluation après 3 ans par un comité d'accompagnement constitué au sein du Comité C, 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 GW et pourra, le cas échéant, être utilisée pour formuler des recommandations ou des bonnes pratiques aux pouvoirs locaux.

01

02

03

04

Focus sur la formation en alternance

Isabelle LAMBERT

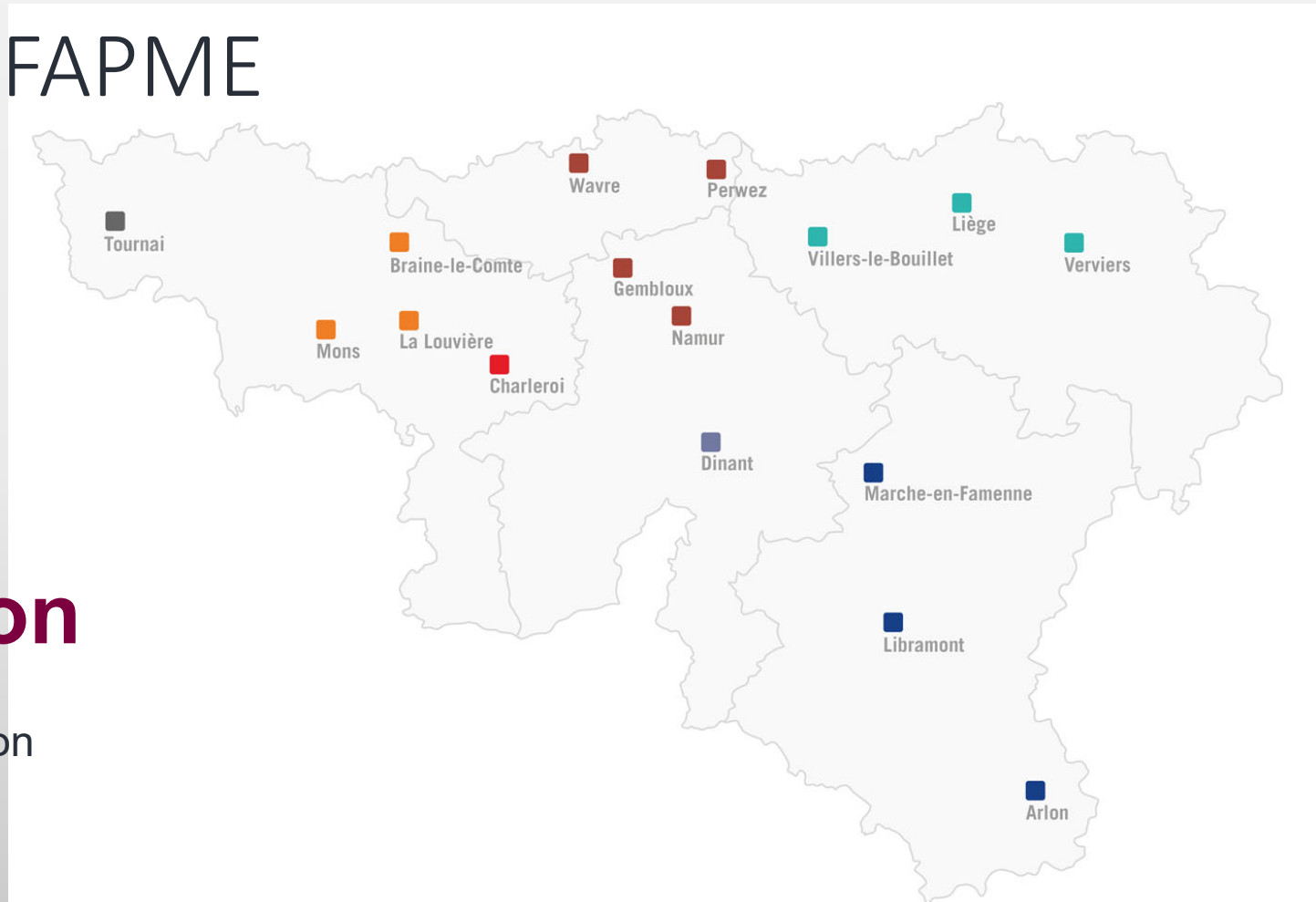
Chef de projet
IFAPME



Le réseau IFAPME

Un Réseau de formation

22 Centres de formation
18 Services Alternance



L'Alternance, c'est quoi ?

- **1 à 2 jours/semaine dans un centre de formation**
(éventuellement, 2 soirées/semaine – formation adultes)
 - Cours techniques donnés par des professionnels en activité
 - Cours généraux/de gestion
- **3 à 4 jours/semaine en entreprise**
 - Accompagnement par un Référent IFAPME
 - Encadrement par un tuteur désigné par l'entreprise/le Pouvoir local

Plus de 200 formations dans de nombreux secteurs

- **Construction**
 - Electricité
 - Chauffage et sanitaire
 - Menuiserie
 - Voirie
 - Patrimoine
- **HORECA et alimentation**
 - Cuisine de collectivité
- **Métiers verts et de l'agriculture**
 - Parcs et jardins
 - Maraîchage urbain
- **Informatique et graphisme**
- **Soins aux personnes**
 - Esthétique social
- **Automobile et mécanique**
 - Mécanique Poids lourds
 - Mécanique machines agricoles
- **Logistique**
- **Tourisme et loisirs**
- **Commerce**
- **Elevage et soins des animaux**
- **Prestataires de services et fonctions administratives**
- **Economie et comptabilité**
- **Artisanat**
- **Audiovisuel**

Se former en Alternance

Dès 15 ans Formation en apprentissage

Formation professionnelle + cours généraux

Dès 18 ans Formation de chef d'entreprise

Formation professionnelle + cours de gestion

Formation de coordination et d'encadrement

Formation professionnelle + gestion de projet et d'équipe

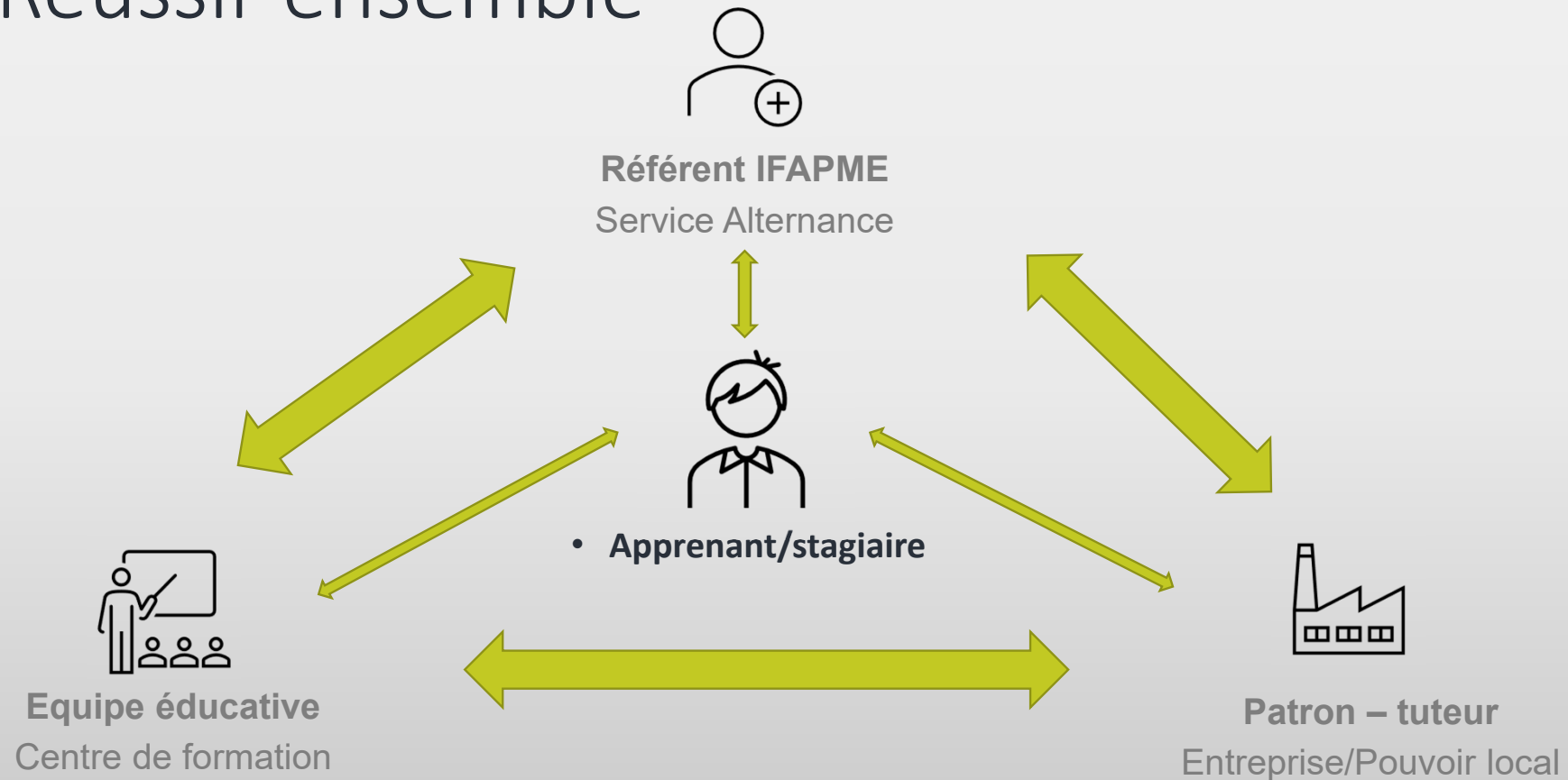
Dès 15 ans, Formation en Apprentissage

- Durée : 3 ans, avec possibilité de réduction en valorisant les acquis
- Conditions d'accès à la formation
- Contrat d'Alternance entre l'apprenant et l'entreprise/le Pouvoir local
- Maximum 38h/semaines, cours compris, avec un minimum de 20h/semaine sur le lieu de travail sur base annuelle
- Trois niveaux de rétribution en fonction des compétences acquises (année de formation)
 - A : 307,05€/mois
 - B : 433,48€/mois
 - C : 577,97€/mois
- Congés légaux et pécule de vacances
- Accompagnement à la recherche de stage

Dès 18 ans, Formation de Chef d'entreprise, Formation de Coordination et d'Encadrement

- Durée : 1 à 3 ans, avec valorisation des acquis
- Conditions d'accès à la formation
- Convention de stage entre le/la stagiaire et l'entreprise/le Pouvoir local
- Maximum 38h/semaines, cours compris, avec un minimum de 20h/semaine sur base annuelle
- Echelle barémique : de 482,72€ à 965,45€/mois, selon les acquis et l'année de formation
- Congés légaux et pécule de vacances
- Accompagnement à la recherche de place de stage

Réussir ensemble



Rôle du référent IFAPME

- Accompagnement de l'apprenant/stagiaire tout au long de la formation, jusqu'à la réussite (insertion professionnelle)
- Conseil et accompagnement de l'entreprise/du Pouvoir local (accompagnement du tuteur, suivi de la formation sur le lieu de stage, définition d'objectifs)
- Définition du plan de formation en tenant compte des acquis et compétences du candidat
- Rappel des conditions générales du contrat d'alternance/de la convention de stage au moment de la signature
- Rappel des obligations des parties
- Veille du respect mutuel des droits des parties
- Relais avec le centre de formation (Conseils des formateurs)
- Conciliation et médiation en cas de difficultés entre les parties

Obligations de l'apprenant/stagiaire

- Fréquenter assidûment les cours et participer aux évaluations au centre de formation
- Être présent en entreprise/au sein du Pouvoir local conformément aux modalités du contrat d'apprentissage/de la convention de stage
- Agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise/le Pouvoir local, via un de ses mandataires ou préposés, via son tuteur, ainsi que par son référent
- Respecter le règlement de travail et les règles de sécurité
- Respecter le matériel, l'outillage et les matières premières mis à sa disposition
- Avertir immédiatement l'entreprise/le Pouvoir local et l'IFAPME de toute absence et transmettre, dans les 2 jours ouvrables (sauf disposition différente du règlement de travail), tout document valable pouvant justifier l'absence
- Contacter immédiatement son référent en cas de difficulté

Obligations du Pouvoir local

- Être agréé et désigner un tuteur
- Déclarer l'apprenant/le stagiaire au plus tard le jour du début du contrat d'alternance/de la convention de stage à l'ONSS (déclaration DIMONA), et l'affilier à un service externe de protection et prévention du travail
- Affilier l'apprenant/stagiaire à une assurance accidents de travail et accidents sur le chemin du travail. Cette assurance doit le couvrir sur le lieu de formation, sur le lieu de cours et d'évaluation au centre de formation, sur le chemin entre le domicile et ces lieux, et vice versa. Le Pouvoir local doit également être affilié à une assurance en responsabilité civile.
- Former l'apprenant/stagiaire conformément au référentiel de formation et au plan de formation établi par le référent, et le préparer à la réussite des épreuves certificatives. L'occuper minimum 20h/semaine sur base annuelle sur le lieu de formation.
- Intervenir dans les frais de déplacement de l'apprenant/stagiaire s'il utilise les transports en commun
- Mettre à la disposition de l'apprenant/stagiaire l'outillage et le matériel nécessaire à la formation
- Veiller à la bonne intégration de l'apprenant/stagiaire. Lui communiquer le règlement de travail
- Veiller à sa sécurité
- Libérer l'apprenant/stagiaire pour lui permettre de fréquenter les cours et de participer aux évaluations, mais également de rencontrer son Référent IFAPME
- Informer le Référent IFAPME de toute difficulté dans l'exécution du contrat/de la convention

Le tuteur – Conditions

- L'entreprise/le Pouvoir local doit désigner un tuteur.
- Le tuteur est soit le chef d'entreprise/le responsable du Pouvoir local, soit un de ses représentants, soit un membre du personnel
- Pour pouvoir être désigné tuteur, il faut :
 - disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le métier visé par le plan de formation
 - ou être détenteur d'un diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation de formation au tutorat
 - ou être détenteur d'un titre de validation des compétences en tant que tuteur.
- Le tuteur doit également être de conduite irréprochable
- En cas d'absence du tuteur ou de changement du tuteur, l'entreprise/le Pouvoir local doit en informer immédiatement le Référent IFAPME

Le tuteur - Rôle

- Le tuteur est la personne responsable de la formation de l'apprenant/stagiaire au sein de l'entreprise/du Pouvoir local.
- Il veillera au bon déroulement et au respect du plan de formation.
- Il tiendra le Référent IFAPME au courant de l'évolution de la formation.
- Il répondra favorablement aux demandes de rencontres faites par le référent IFAPME. Il libérera le temps nécessaire aux échanges.
- En concertation, le tuteur, le Référent IFAPME et l'apprenant/stagiaire définiront des objectifs intermédiaires

Incitants financiers – Prime P2 entreprise

- La Région wallonne octroie un incitant financier de 750€ aux entreprises/aux Pouvoirs locaux qui engagent un apprenant en alternance (apprentissage).
- Conditions:
 - L'entreprise/Le Pouvoir local doit être agréé définitivement
 - L'unité d'établissement se situe en Région wallonne de langue française
 - L'apprenant démarre sa formation au niveau A
 - L'apprenant passe du niveau A au niveau B
 - L'entreprise/Le Pouvoir local a assuré une formation d'au moins 270 jours sous contrat d'alternance durant la 1^{ère} année de formation
 - Le tuteur doit être agréé

Incitants financier – Tuteur agréé

- Pour être agréé dans le cadre de l'incitant financier – prime P2 octroyé par la Région wallonne, le tuteur doit pouvoir
 - Prouver d'une expérience de minimum 5 années d'expérience professionnelle dans le métier faisant l'objet de la formation
- **ET** pouvoir fournir
 - Soit une attestation de participation de la formation au tutorat (IFAPME 8h, gratuit)
 - Soit la copie d'un titre de validation de compétences en tant que tuteur
 - Soit la copie d'un certificat d'aptitude pédagogique

Formation en Alternance – Avantages pour l'entreprise/le Pouvoir public

- La transmission des connaissances et des compétences
- La transmission des valeurs et de la culture d'entreprise
- La valorisation des compétences du travailleur en fin de carrière qui va transmettre « son savoir-faire »
- Une absorption progressive et croissante de la charge de travail
- Rôle sociétal
- S'il y a signature d'un contrat de travail à la fin de la formation :
 - La connaissance des compétences et aptitudes du salarié
 - Une transition rassurante pour l'organisation au moment du départ du travailleur en fin de carrière

Mes coordonnées

- **Coordinatrice-chef de projet pour le Centre de contacts**

Isabelle LAMBERT

isabelle.lambert@ifapme.be

0476 94 14 23



0800-90 133

Appel gratuit

www.ifapme.be



01

02

03

04

Retour d'expérience de la Ville de Charleroi

Olivier DUBOIS & Livia IANNETTI

Inspecteur général – Directrice adjointe
Ville de Charleroi



01

02

03

04

Comment mettre en place la réduction du temps de travail au sein des pouvoirs locaux ?

Table ronde avec la participation de
Dolores DAIE & Pierre PETIT



En conclusion et...

44

pour aller plus loin



Notre offre de formation Personnel / RH : formations de base, d'approfondissement et de perfectionnement, notamment sur le télétravail
<https://www.uvcw.be/formations/list/personnel>



Kits numériques

Des modules en ligne pour comprendre le fonctionnement et les enjeux de votre commune
<http://uvcw.be/espaces/formations/920.cfm>



Replays de l'ensemble de nos webinaires
<https://www.uvcw.be/formations/webinaires>



En conclusion et...

pour aller plus loin



Espace Personnel / GRH

Rassemble documents, questions - et réponses -, modèles et autres informations utiles pour les pouvoirs locaux en matière de personnel et de GRH - <https://www.uvcw.be/personnel/accueil>



Cellule RH de l'UVCW : 081.24.06.78

Isabelle Dugailliez, Conseiller expert - isabelle.dugailliez@uvcw.be

Luigi Mendola, Conseiller expert - luigi.mendola@uvcw.be

Tanya Sidiras, Conseiller - tanya.sidiras@uvcw.be

Anne Filleul, Secrétaire - anne.filleul@uvcw.be



SPW Intérieur et Action sociale Dép. des politiques publiques locales

Direction des Ressources humaines des pouvoirs locaux - Dolores DAIE, Directrice
<https://www.wallonie.be/fr/acteurs-et-institutions/wallonie/departement-des-politiques-publiques-locales/direction-des-ressources-humaines-des-pouvoirs-locaux>



Merci pour votre participation !



À bientôt !