



Projet de circulaire relative à la réduction du temps de travail pour les agents de plus de 60 ans exerçant un métier pénible

Avis du Conseil d'administration du 14 mai 2019

1. SYNTHÈSE

La demande d'avis de Madame la Ministre précise qu'elle « *vise un projet de circulaire visant à mettre en place une expérience pilote permettant aux agents de plus de 60 ans exerçant un métier pénible de réduire le temps de travail à 4 jours par semaine sans réduction de salaire. »*

La mesure permet aux membres du personnel réunissant les conditions ci-après, d'exercer leur fonction à raison de 30h24 réparties sur 4 jours, sans réduction de salaire. En d'autres termes l'autorité locale devra payer un agent à 100% alors qu'il ne prestera que 80% et devra assumer sur fonds propres le delta de 20% de salaire alors qu'il existe d'autres mesures d'aménagements de fin de carrière accessibles au personnel des pouvoirs locaux.

Conditions :

Être un agent contractuel ou statutaire prioritairement de niveaux E ou D, être âgé de 60 ans et plus, exercer un métier pénible et travailler effectivement à temps plein.

Ce régime pourra 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.

Les congés annuels et de maladie (pour les statutaires) seront réduits au prorata, mais pas le pécule de vacances.

Il est recommandé de mettre en place un mécanisme de contrôle accru et une sensibilisation auprès du personnel en matière d'absentéisme, et d'accident de travail, car la mesure vise principalement à lutter contre l'absentéisme.

Aussi, le projet ne donne pas de définition de la notion de « métier pénible », mais renvoie, sur ce point, à l'autonomie locale. Le projet précise que l'autorité pourra s'inspirer des critères contenus dans le régime régional ou fédéral afin de donner un sens à la notion de « métier pénible »

Par rapport à ces mesures proposées, le conseil d'administration de l'UVCW remet l'avis suivant :

Un avis positif sur le projet dans la mesure, et dans la limite, où il s'agit d'un projet pilote, sur base strictement volontaire, dont les effets seraient clairement limités dans le temps (employeurs non tenus vis-à-vis de leur personnel au-delà de la période test), et dans la mesure de l'impossibilité de cumul avec les autres régimes d'aménagement de fin de carrière.

Toutefois, l'UVCW attire l'attention de la région sur la probable nécessité d'engagements compensatoires et sur le double surcoût qui en découlerait afin de pouvoir maintenir un niveau équivalent des services rendus aux citoyens.

L'évaluation de ce projet pilote devra prendre en compte d'une part, les surcoûts financiers et administratifs complets (en ce compris les impacts du maintien du niveau de service et les éventuelles embauches compensatoires) et d'autre part, les effets en termes de charges de pensions pour le personnel statutaire ainsi que l'adéquation des métiers retenus comme étant pénibles.

Après l'évaluation du projet pilote, l'UVCW estime qu'une éventuelle généralisation ne pourrait se concevoir que dans la mesure d'une prise de responsabilités par la région quant à sa cohérence et quant aux financements des surcoûts induits pour les employeurs locaux. La région devra donc déterminer la liste des métiers pénibles et assurer le financement des surcoûts pour l'ensemble des pouvoirs locaux.

2. CONTEXTE

La demande d'avis de Madame la Ministre précise qu'elle « *vise un projet de circulaire visant à mettre en place une expérience pilote permettant aux agents de plus de 60 ans exerçant un métier pénible de réduire le temps de travail à 4 jours par semaine sans réduction de salaire. Ce projet avait été concerté avec les organisations syndicales, mais, par la suite, le dossier n'a plus connu d'évolutions significatives pendant de nombreux mois. »*

Le projet de circulaire qui est joint à la demande d'avis est un document, à l'origine, rédigé par le cabinet du Ministre Furlan.

Une version ultérieure de ce document, issue du cabinet du Ministre Dermagne a été soumise aux membres du comité C et fait l'objet d'une réunion le 12.5.2017. Une version amendée du texte devait en résulter, dont nous n'avons jamais eu de nouvelles.

Ce document ultérieur diffère, sur quelques points, de la précédente version, apportant des éléments de réponses à des questions qu'elle soulevait, notamment en matière de conséquences de la mesure projetée sur les pensions, mais également quant à la définition du public cible.

Le projet de circulaire qui nous est transmis pour avis, et correspond au projet initial du Ministre Furlan, vise tous les agents de plus de 60 ans tout en précisant, dans sa définition du public cible, non pas une limitation, mais une priorité aux agents de niveaux E et D ; la circulaire du Ministre Dermagne, elle, s'adresse aux agents de niveaux E et D tout en indiquant dans sa définition du public cible, une priorité aux agents de niveaux E et D.

Le présent avis porte sur le projet transmis par Madame la Ministre (projet initial du Ministre Furlan), mais tient également compte, en le mentionnant s'il échet, des précisions apportées par la circulaire du Ministre Dermagne.

Le projet de circulaire intervient par ailleurs dans un contexte qui n'est pas vierge de mesures destinées à soulager les travailleurs en fin de carrière dans le secteur local. Il ajoute donc aux mesures accessibles sans visiblement les prendre en considération.

Ces mesures en vigueur peuvent être synthétisées comme suit.

2.1 Interruption de carrière

Le régime fédéral d'interruption de fin de carrière¹ permet de passer à un 4/5 temps avec une allocation forfaitaire payée par l'Onem. A partir de 55 ans, régime non limité dans le temps c'est-à-dire jusqu'à l'âge de la pension.

2.2 Les prestations réduites pour convenance personnelle

Ce type de congé purement statutaire² prévoit que l'agent qui a atteint l'âge de 50 ans et/ ou l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants de moins de 15 ans bénéficie, outre son traitement dû en raison des prestations réduites, d'un 1/5 du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies. Ce congé est accordé pour 3 mois minimum et 24 mois maximum. Des prorogations peuvent être accordées.

2.3 Semaine de quatre jours

Ce type de congé est régi par une réglementation fédérale³, les pouvoirs locaux ont la possibilité d'introduire, une demande de déclaration d'applicabilité des dispositions spéciales de sécurité sociale au Ministre fédéral de la fonction publique.

L'agent statutaire ou contractuel qui bénéficie de cette mesure travaille à 4/5 temps sur quatre jours et perçoit 80% de son traitement+ prime de 70.14EUR par mois (à indexer). L'agent peut travailler selon ce régime pour une période de minimum 3 mois et maximum 24 mois. Cependant, le membre du personnel statutaire qui a atteint l'âge de 55 ans (ou 5 ans selon certaines conditions) peut faire usage de la semaine de 4 jours jusqu'à la date de la retraite.

La durée maximale de travail à 4/5 temps avec une prime est de 60 mois pour toute la carrière

2.4 Travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans

Le membre du personnel statutaire uniquement a le droit, à partir de 55 ans (ou 50 ans, selon certaines conditions), de travailler à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite.

L'agent qui fait usage de ce droit reçoit la moitié du traitement ainsi qu'une prime mensuelle de 295.99 EUR.

La prime est à charge de l'employeur.

L'UVCW estime qu'il faut prévoir d'emblée l'impossibilité de cumuler, pour un même membre du personnel, ces mesures avec celles prévues par le projet de circulaire, ou de passer d'un régime à l'autre en cours de route. Cela permettrait notamment d'éviter toutes les difficultés RH en termes de gestion administrative et d'horaires qui en découleraient.

¹ L. 22.1.1985 de redressement contenant des dispositions sociales

² Le pouvoir local peut s'inspirer des recommandations contenues dans la circ. 11.2.2010 rel. aux congés et dispenses dans la fonction publique locale et provinciale.

³ L. 19.7.2012 rel. à la semaine volontaire de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans ainsi que l'A.R. du 20.9.2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de 4 jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

3 ANALYSE DU PROJET DE CIRCULAIRE

3.1. MESURES PROPOSEES

Le nouveau régime proposé consiste à permettre aux membres du personnel réunissant les conditions de réduire leurs prestations à 4/5 sans perte de revenus.

Le texte ne fait toutefois pas directement référence à un régime 4/5 ou 80%, mais bien à 30h24 de prestations hebdomadaires, ce qui correspond à 4/5 de 38h/ semaine, sachant que la définition d'un temps plein ne correspond pas nécessairement à 38h/ semaine d'un employeur local à l'autre.

Ce régime pourra 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.

Les congés annuels et de maladie (pour les statutaires) seront réduits au prorata, mais pas le pécule de vacances.

Le salaire restant identique, les cotisations de base pension restent également payées par les employeurs comme s'il s'agissait de travailleurs temps plein. En outre, il ne nous semble pas établi que les heures non prestées devraient être écartées du calcul de carrière pour la pension : une année à 80 % devrait dès lors être comptabilisée comme une année prestée à 100 % pour ce qui concerne la pension de retraite. Cet élément a été précisé dans la version de la circulaire « Dermagne » qui apporte une réponse aux questionnements relatifs aux aspects pensions évoqués dans la circulaire « Furlan ».

Le projet de circulaire recommande de mettre en place un mécanisme de contrôle accru et une sensibilisation auprès du personnel en matière d'absentéisme, et d'accident de travail, car la mesure vise principalement à lutter contre l'absentéisme. Le pouvoir local doit donc mettre un plan d'action visant à réduire ce taux et faire un état des lieux via des statistiques.

L'UVCW considère qu'il conviendrait de supprimer la référence à 30h24, car d'un pouvoir local à l'autre le nombre d'heures qui correspondent à un travail à temps plein peut différer et ne correspond pas nécessairement à 38h/semaine.

De plus, il nous paraît difficile pour les pouvoirs locaux qui appliqueraient la mesure de maintenir un équilibre financier alors qu'aucun incitant financier régional n'est prévu.

Ce ne sont pas les mesures de réduction des congés annuels et de maladie au prorata qui vont compenser cette perte financière d'autant plus que la circulaire ne prévoit pas de proratisation pour le pécule de vacances.

Aussi, le projet souligne l'importance de maintenir le service rendu aux citoyens. Par conséquent, il est à prévoir que l'engagement de personnel supplémentaire en compensation s'avère nécessaire au maintien du niveau de service, ce qui va engendrer un double coût (personnel en compensation+ personnel bénéficiant de la mesure), outre les difficultés d'engager du personnel à temps partiel dans les petites entités, la neutralité budgétaire pour les pouvoirs locaux ne sera pas garantie.

Enfin, s'agissant d'un projet pilote, de surcroît non financé, l'UVCW est d'avis qu'il faut s'assurer de la possibilité d'y mettre un terme lorsque l'expérience s'avère insatisfaisante au niveau local : il doit être possible, et prévu dans les délibérations à prendre au niveau local, la possibilité d'abandon du projet sans engagement d'offrir le bénéfice de ce système à de nouveaux agents après avoir décidé de son abandon, ou de son amendement quant à la définition des métiers visés.

3.2 PUBLIC CIBLE

Les agents (statutaires et contractuels) qui réunissent les conditions suivantes :

- Prioritairement de niveaux E et D
- Agés de 60 ans et plus
- Soumis au régime de travail à temps plein
- Exerçant un métier pénible

Le projet de circulaire précise que la notion de « métier pénible » relève de l'autonomie locale et qu'il lui appartient de déterminer quel métier ou quel ensemble de métiers des niveaux concernés est considéré comme « pénible ».

Le projet de circulaire prévoit également que l'autorité locale peut s'inspirer des critères contenus dans le régime régional wallon ou dans le régime fédéral.

Si cela peut se concevoir dans un contexte de projet pilote, sur base volontaire, l'UVCW souhaite que, dans un souci de cohérence, mais aussi afin de fonder un financement régional des mesures, qu'une éventuelle généralisation et pérennisation du système, en ce compris la définition des métiers concernés, soit décidée par la Région, à qui il reviendrait d'arrêter la liste des métiers pénibles et d'en financer le coût de fin de carrière.

3.4 EVALUATION

Cette mesure fera l'objet d'une expérience pilote avec une évaluation après deux ans à dater de sa mise en œuvre.

Le débat sur ce projet pilote est rouvert en fin de législature. C'est relativement tard.

Cela rend quasi-impossible l'adoption d'une mesure incitative à caractère réglementaire vu les étapes à respecter⁴.

4. SPECIFICITES : PERSONNEL DES MAISONS DE REPOS ET SERVICES D'AIDE AUX FAMILLES

Concernant le personnel spécifique aux CPAS et à leurs organismes subordonnés, le conseil d'administration de l'UVCW renvoie à l'avis du comité directeur de la fédération du 24.04.2019.

⁴ 1^{re} lecture, avis des organes consultatifs, 2^e et troisième lecture a minima.

5. AVIS DU CA DE L'UVCW

Au vu de toutes les problématiques évoquées dans les encadrés, notre avis est le suivant :

Un avis positif sur le projet, dans la mesure, et dans la limite, où il s'agit d'un projet pilote, sur une base strictement volontaire, dont les effets seraient clairement limités dans le temps (employeurs non tenus vis-à-vis de leur personnel au-delà de la période test), et dans la mesure de l'impossibilité de cumul avec les autres régimes d'aménagement de fin de carrière.

Toutefois, le conseil d'administration attire l'attention de la Région sur la probable nécessité d'engagements compensatoires et sur le double surcoût qui en découlerait afin de pouvoir maintenir un niveau équivalent des services rendus aux citoyens.

Aussi, l'évaluation de ce projet pilote devra prendre en compte, d'une part, les surcoûts financiers et administratifs complets (en ce compris les impacts du maintien du niveau de service et les éventuelles embauches compensatoires) et, d'autre part, les effets en termes de charges de pensions pour le personnel statutaire ainsi que l'adéquation des métiers retenus comme étant pénibles.

Après l'évaluation du projet pilote, le conseil d'administration estime qu'une éventuelle généralisation ne pourrait se concevoir que dans la mesure d'une prise de responsabilités par la Région quant à sa cohérence et quant aux financements des surcoûts induits pour les employeurs locaux. La région devra donc déterminer la liste des métiers pénibles et assurer le financement des surcoûts pour l'ensemble des pouvoirs locaux.

Tanya SIDIRAS – 16 mai 2019