

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,

Objet : Covid-19 – Circulaire relative au fonctionnement des services – Mesures décidées par le Comité de concertation – Personnel statutaire et contractuel

Mesdames, Messieurs,

Les nouvelles mesures sanitaires adoptées, ce 16 octobre, par le Comité de concertation et traduites dans l'arrêté ministériel du 18 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus, concernent l'ensemble des services publics et, au premier rang, les pouvoirs locaux au sens large.

Ces nouvelles mesures ont été prises dans un contexte d'urgence, au regard de l'évolution de l'épidémie et du risque sanitaire que le coronavirus fait courir à la population dès lors que le danger s'est, à nouveau, étendu à l'ensemble du territoire.

Elles ont pour but, d'une part, de diminuer le nombre de contaminations aiguës et, partant, de permettre aux services de soins intensifs d'accueillir les patients gravement atteints dans les meilleures conditions possibles et, d'autre part, de donner aux chercheurs plus de temps pour trouver des traitements efficaces et mettre au point des vaccins.

Ces mesures ont un impact indéniable sur le fonctionnement des services.

À ce sujet, depuis le début de la crise sanitaire, plusieurs circulaires relative à l'organisation du travail durant la quarantaine ou le déconfinement progressif ont été diffusées.

Leur priorité, comme celle de la présente, est de s'assurer de l'application uniforme et cohérente des mesures sur l'ensemble du territoire et à l'ensemble des agents des pouvoirs locaux, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Plus particulièrement, la présente circulaire a pour vocation de revenir sur les précédentes, afin d'opérer leur mise à jour à la lumière des nouvelles mesures et de la situation actuelle.

1. Principe : la continuité du service public

Comme cela avait été précisé dès la première circulaire adoptée dans le cadre de la crise sanitaire et le fonctionnement des services (20 mars 2020), **la continuité du service doit être assurée et garantie** mais ce, de manière encadrée par les mesures décidées, afin de rendre le confinement le plus effectif possible, **en garantissant le maintien des droits de tous les membres du personnel des pouvoirs locaux.**

En matière d'organisation du travail, une des mesures annoncées par la Comité de concertation porte sur le **télétravail**.

Il est précisé dans l'arrêté ministériel du 18 octobre 2020 que « **le télétravail à domicile redevient la règle et qu'il doit être appliqué obligatoirement pour les fonctions qui s'y prêtent** et dans la mesure où la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités et de services le permet ; que cette mesure permet notamment de réduire le nombre de personnes dans les transports en commun aux heures de pointes et d'éviter ainsi que celles-ci ne soient pas en mesure de respecter les règles de distanciation sociale; qu'il est toutefois important que les membres du personnel maintiennent une relation tant avec leurs collègues qu'avec l'entreprise, l'association ou le service dans ou pour lequel ils travaillent ; que l'employeur est autorisé à planifier des moments de retour bien organisés et limités pour les télétravailleurs dans le respect des règles sanitaires (...) »

a. Si le télétravail est possible

Conformément à l'article 2, §1^{er}, alinéa 1, de l'arrêté ministériel du 18 octobre 2020, **le télétravail devient la règle pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête**, même si l'autorité locale ne dispose pas d'un règlement préalable sur le télétravail.

A noter que la distinction entre les missions essentielles et non essentielles qui avait été reprise dans la circulaire du 20 mars n'existe plus.

L'alinéa 2 prévoit que les services peuvent également planifier des moments de retour bien organisé et dans le respect des règles sanitaires.

b. Si le télétravail n'est pas possible

Dans ce cas, l'exercice des missions sur le lieu de travail est autorisé, dans **le respect des règles d'hygiène strictes et de distanciation sociale** (en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne) et s'assurant que le nombre d'agents présents au même moment sur le lieu de travail soit le plus réduit possible.

Le §2 de l'article 2 précité, prévoit que les services adoptent en temps utile des mesures de prévention appropriées, en vue de garantir les règles de distanciation sociale afin d'offrir un niveau de protection maximal.

Ces mesures de prévention appropriées sont des prescriptions de sécurité et de santé de nature matérielle, technique et/ou organisationnelle telles que définies dans le « **Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail** », mis à disposition sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale, complété par des directives au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise, et/ou d'autres mesures appropriées qui offrent un niveau de protection au moins équivalent. Les mesures collectives ont toujours la priorité sur les mesures individuelles.

Il est aussi rappelé par le Comité de Concertation que : « **le port du masque est obligatoire** (...) pour toute situation où les règles de distanciation sociale ne peuvent être respectées afin d'éviter la poursuite de la propagation du virus ; (...) que l'usage d'un masque seul ne suffit toutefois pas et qu'il doit toujours être accompagné par les autres mesures de prévention ; que la distanciation sociale reste la mesure de prévention principale et prioritaire ; ».

c. Si le télétravail n'est pas possible et que le respect des règles de distanciation sociale ne peut être assuré

Il est recommandé de placer l'ensemble du personnel, statutaire et contractuel, en **dispense de service pour cas de force majeure avec**

maintien de tous les droits. Les agents conservent donc leur rémunération et les avantages qui y sont liés.

Si l'agent ne peut être mis en dispense de service pour cas de force majeure, **en dernier recours**, d'autres aménagements nécessaires et temporaires peuvent être implémentés, tel le **chômage temporaire**.

Ce dernier point a fait l'objet de précisions dans la circulaire complémentaire relative au fonctionnement des services datée du 7 avril 2020. Toutes les recommandations visées dans cette circulaire sont toujours d'actualité, notamment le versement aux travailleurs mis en chômage temporaire, après concertation syndicale, d'un complément aux allocations légales prévues en la matière.

2. Le télétravail

Dans l'attente d'une organisation structurelle du télétravail dans les pouvoirs locaux, qui sera concertée avec les organisations syndicales, les directeurs généraux ou les fonctionnaires dirigeants doivent l'instaurer temporairement, sans établir de règlement ou selon les modalités encadrant déjà celui-ci au niveau local, le cas échéant aménagées du fait des circonstances.

3. Contacts directs avec les usagers

Les services qui impliquent un contact direct avec les usagers peuvent continuer à fonctionner mais sur rendez-vous, dans le respect des normes de distanciation physique et, le cas échéant, moyennant les aménagements bureautiques nécessaires.

4. Flexibilité des horaires

Il est rappelé que des mesures peuvent être prises pour permettre aux travailleurs qui doivent se rendre sur leur lieu de travail, d'adapter leurs horaires et ainsi, de limiter, le plus possible, le risque de contamination dans les transports en commun, le but étant d'éviter les déplacements aux heures pointes.

5. Institutions hospitalières

Les institutions hospitalières et leur personnel sont lourdement touchés par la situation exceptionnelle que nous connaissons. Il importe donc de

rappeler le contenu des dispositions légales relatives au temps de travail et de veiller au maintien des droits du personnel.

Dès lors, s'il est entendu que des aménagements nécessaires et temporaires peuvent être implémentés, ceux-ci doivent *a minima* faire l'objet d'une **concertation préalable**, sous une forme qui, en accord avec les organisations syndicales représentatives, peut se voir allégée et orientée vers les moyens de communication informatiques.

Je fais appel à votre sens des responsabilités, dans le pouvoir d'appréciation qui est le vôtre, pour l'organisation du travail au sein de votre institution.

6. Quarantaine

A. Quarantaine du membre du personnel

Pour rappel, la circulaire du 30 septembre 2020 prévoit que lorsqu'un membre du personnel, asymptomatique, ne peut se rendre sur son lieu de travail en raison d'un certificat de quarantaine, il exécute ses prestations dans le cadre du télétravail. Lorsque la fonction ne le permet pas, il est recommandé de mettre le membre du personnel à la disposition du directeur général (du CPAS, de la commune, de la province) ou du titulaire de la fonction dirigeante (de l'intercommunale ou de l'association dite « chapitre XII »).

Dans ce cadre, le directeur général ou le titulaire de la fonction dirigeante confie au membre du personnel des tâches, autant que possible en lien avec sa fonction, à exécuter à son lieu de résidence.

Lorsqu'il s'agit de la mise en quarantaine du directeur général ou du titulaire de la fonction dirigeante locale, ce dernier peut se voir confier des missions par le collège ou le principal organe de gestion.

Le cas échéant, des missions de nature administrative peuvent être confiées à des membres du personnel technique, si cela entre dans leur niveau global de compétences et s'ils disposent du matériel et de l'équipement requis pour les accomplir.

À défaut, le membre du personnel obtient une dispense de service pour les périodes où aucune tâche ne lui a été confiée.

B. Quarantaine d'un enfant ou d'une personne handicapée dont le membre du personnel a la charge

Pour le travailleur, statutaire ou contractuel, qui doit rester à domicile pour la garde d'un enfant à la suite de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées qu'il fréquente, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus, il est recommandé d'appliquer les mêmes mesures que celles visées au point précédent.

La dispense de service pourra être automatiquement octroyée en fonction de la situation de famille du membre du personnel (enfants en bas âge, enfant handicapé...).

Mesure spécifique pour les agents contractuels

Durant la période du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus, le Gouvernement fédéral a décidé de permettre aux travailleurs qui devraient prendre congé pour assurer la garde d'un enfant à la suite de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées qu'il fréquente, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus, de recourir au régime de chômage temporaire pour force majeure.

La loi qui étend aux travailleurs salariés le bénéfice du régime de chômage temporaire pour force majeure « corona » en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant sera prochainement publiée au Moniteur.

Cette loi s'applique automatiquement à tous les membres du personnel contractuel fédéral, régional mais aussi des pouvoirs locaux. Il s'agit d'un droit pour les agents.

- Pour quelles situations cette forme de chômage temporaire peut-elle être demandée ?

Le travailleur peut solliciter des allocations de chômage temporaire pour force majeure lorsqu'il doit assumer la garde :

- d'un enfant mineur avec lequel il cohabite et qui ne peut pas aller à la crèche ou à l'école ;
- d'un enfant handicapé à sa charge, quel que soit l'âge de l'enfant, qui ne peut pas aller dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ;

- d'un enfant handicapé à sa charge, quel que soit l'âge de l'enfant, bénéficiant d'un service intramural ou extramural organisé ou agréé par les Communautés.

Le fait que l'enfant ne puisse pas aller à la crèche, à l'école, au centre d'accueil ou au service pour enfants handicapés doit être dû à la fermeture ou à l'arrêt temporaire du service en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

Il peut aussi s'agir d'une fermeture partielle d'une école ou d'un centre d'accueil (par exemple lorsque seules certaines classes d'une école sont fermées) ou d'un arrêt partiel du service pour personnes handicapées.

La cohabitation avec un enfant mineur implique également la situation de garde alternée.

Des allocations de chômage temporaire pour force majeure peuvent être octroyées aussi longtemps que l'enfant ne peut pas retourner à la crèche, à l'école, au centre d'accueil pour personnes handicapées ni bénéficier du service pour personnes handicapées.

- À combien s'élève l'allocation ?

Le travailleur mis en chômage temporaire pour la garde d'un enfant perçoit 70 % de sa rémunération (plafonnée). Un précompte professionnel de 15 % est retenu sur ce montant. En outre, jusqu'au 31 décembre 2020, il perçoit encore un supplément de 5,63 euros par jour, en plus de son allocation de chômage.

- Procédure à suivre

Pour pouvoir octroyer ce type de congé aux membres du personnel contractuel, je vous invite à consulter les modalités de sa mise en œuvre sur la page suivante : <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-pour-force-majeure-la-suite-de-la-fermeture-dune-creche-dune-ecole-ou-dun-centre-daccueil-pour-personnes-handicapees>

Au-delà de ce qui précède, je ne puis que vous inciter à **prendre attentivement connaissance des communications qui seront faites ultérieurement par le Comité de concertation et les services des**

gouverneurs de province (lien utile : FAQ fédérale <https://www.info-coronavirus.be/fr/faq/>).

La situation sanitaire étant évaluée régulièrement, une adaptation des mesures n'est, en effet, jamais exclue.

Les services régionaux wallons restent plus que jamais mobilisés et demeurent à la disposition des pouvoirs locaux pour faire face, ensemble, à cette crise.

Pour toute question relevant des compétences de la Wallonie qui se poserait dans ce cadre, vous pouvez, dès à présent, prendre contact avec vos relais habituels, notamment au sein du SPW IAS (lien utile : FAQ du SPW IAS <https://interieur.wallonie.be/coronavirus-covid19>).

Vous jouez un rôle essentiel pour l'application correcte et efficace des mesures et recommandations rappelées ci-avant ! Sachant pouvoir compter sur votre total investissement face à cette situation exceptionnelle qui place toujours chacun de nous devant ses responsabilités envers la population, je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

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

Christophe COLLIGNON



CONTACT

Département des Politiques publiques locales
Direction des ressources humaines des pouvoirs
locaux

Avenue Gouverneur Bovesse, 100
B-5100 NAMUR (JAMBES)
Tél. : +32 (0)81 32 36 32
legislationorganique.pouvoirslocaux@spw.wallonie.be

VOTRE GESTIONNAIRE

VOTRE DEMANDE

Vos réf. :
Nos réf. :