

**Coordination provinciale luxembourgeoise
Accueil durant le temps libre (ATL)
PV de la réunion du mardi 19 novembre 2013
Administration communale de Vaux-Sur-Sûre**



Au programme de cette journée :

- Introduction à la journée
- Présentation des « statuts dans l'ATL » :
 - Situation dans le secteur public
 - Procédures de recrutement
 - Spécificités des secteurs privé et public
 - Aides à l'emploi
 - Régimes particuliers
 - ALE
 - Questions/réponses
- Parcours découverte de la commune de Vaux-Sur-Sûre
- Témoignages sur l'utilisation de « Responsabilités, dominos dynamiques »
- Echos de la Plateforme communautaire ATL
- Evaluation de la journée

Le PV de la réunion en un coup d'œil

Introduction à la journée	<ul style="list-style-type: none"> - Mot d'accueil de Yves BESSELING, Bourgmestre de Vaux-Sur-Sûre - Présentation de la journée et remerciement à la commune de Vaux-Sur-Sûre pour son accueil par Stéphan LEYDER
Présentation des « statuts dans l'ATL »	<ul style="list-style-type: none"> - Situation dans le secteur public, par Dominique WILKIN, du secrétariat général de la CSC Luxembourg : les chiffres en province de Luxembourg - Procédures de recrutement, par Nathalie THIERY, DRH pour la Ville de Virton : toutes les étapes détaillées du recrutement des accueillant-e-s extrascolaires dans une commune - Spécificités des secteurs privé et public, par Hélène DEVILLERS, du secrétariat sociale Group S, et Dominique WILKIN, du secrétariat général de la CSC Luxembourg: l'autonomie communale et la Commission paritaire 332. - Aides à l'emploi, par Nathalie THIERY, DRH pour la Ville de Virton : les aides fédérales (CPE, Activa, ...) et régionales (APE, PTP, ...) - Régimes particuliers, par Stéphan LEYDER : les contrats de travail particuliers, ponctuels ou liés à un projet particulier - ALE, par Nancy GODFRIN préposée ALE pour la commune de Florenville : Qui sont les travailleurs ALE ? Qui peut les engager ? Comment cela fonctionne-t-il ? Quels sont les avantages ? - Questions/réponses
Parcours découverte de la Commune de Vaux-Sur-Sûre	Expo, lecture, danse, ...
Repas	Merci pour l'accueil !
Témoignages sur l'utilisation de « Responsabilités, dominos dynamiques »	Annulé
Info de la Plateforme communautaire ATL	<ul style="list-style-type: none"> - Avancement du projet du film - Journée d'étude du 12 décembre 2013 à La Marlagne : topo des inscriptions + bus
Evaluation	

1. Introduction à la journée et informations diverses

Monsieur Yves BESSELING, Bourgmestre de Vaux-Sur-Sûre, nous a accueillis chaleureusement.

Ensuite, Stéphan LEYDER nous a présenté le programme de la journée et le panel des invités à cette plénière.

2. Présentation « des statuts des accueillant-e-s »

Afin de brosser le plus largement possible ce vaste thème des « statuts des accueillant-e-s », nous avons fait appel à un panel d'invités « experts » issus tant du secteur public que privé :

- Dominique WILKIN, du secrétariat général de la CSC Luxembourg
- Hélène DEVILLERS, du secrétariat social Group S
- Nathalie THIERY, Directrice des ressources humaines à la Ville de Virton
- Nancy GODFRAIND, Préposée ALE pour la commune de Florenville

D'autres acteurs de terrain se sont joints à eux pour enrichir les réponses aux éventuelles questions des participants :

- Marc LALOUX, de l'ONSSAPL,
- Joël CHISOGNE, du secrétariat social Partena

Ce compte rendu présentera le plan de chaque présentation ainsi que les remarques et précisions formulées durant celles-ci. **Tous les détails sont repris dans les Power Point que vous pourrez retrouver sur le site de Promemploi.**

• Situation dans le secteur public

Dominique WILKIN a présenté un état des lieux en province de Luxembourg (dans le secteur public uniquement) portant sur :

- L'adhésion des Communes au décret ATL
- Les types de contrats
- La mise à disposition du personnel
- Les échelles octroyées

Cette présentation s'est basée sur les résultats d'une enquête qu'il a réalisée auprès des 44 communes de la province de Luxembourg en 2011.

Les chiffres relatifs à l'adhésion des communes au décret ATL ont changés depuis. En effet, sur les 3 communes qui n'adhèrent pas encore au décret mentionnées dans

la présentation, une a recruté une coordinatrice ATL et une autre est en réflexion bien avancée.

Selon les résultats présentés, 88% des communes proposent des contrats, financés soit sur fonds propres, soit via des points APE, et 12% des contrats restent sans réel statut et sécurité.

Enfin, concernant les échelles octroyées, selon les recommandations prévues par le RGB, les accueillant-e-s rentrent dans les conditions de l'échelle D. En province de Luxembourg, 49% des communes octroient cette échelle à leurs accueillant-e-s.

- **Procédures de recrutement**

Nathalie THIERY a expliqué en détail toutes les étapes de la procédure de recrutement :

- Définition des besoins :
 - Offre d'accueil
 - Nombre de travailleur
 - Profil recherché
- Décision de l'employeur :
 - Qui est l'employeur ?
 - Définition précise du poste offert (forme du contrat de travail, temps de travail, échelle de traitement, description de fonction, aide à l'emploi éventuelle)
- Diffusion de l'avis :
 - Principe
 - Canaux choisis
 - Avis de recrutement
- Epreuves de sélection :
 - Principe
 - Commission de sélection et observateurs
 - Forme et contenu des épreuves ?
 - Epreuves appropriées ?
- Désignation :
 - Choix et réserve de recrutement
 - Motivation de la décision
- Evolution de la carrière

La réserve de recrutement permet une procédure plus rapide de recrutement en cas de remplacement, surtout si celui-ci doit se faire dans l'urgence.

Dans le cas du recrutement des accueillant-e-s, il est important de préciser dans le contrat ce qu'il en est des prestations durant les vacances scolaires. En effet, si l'on veut pouvoir constituer ou compléter l'équipe d'animation durant les plaines avec les accueillant-e-s, il est primordial de prévoir cette éventualité dans le contrat.

Nathalie THIERY a également tenu à rappeler que la reconduction de 2 contrats à durée déterminée implique que le 3^{ème} devienne un contrat à durée indéterminée.

Concernant l'évaluation des épreuves, il est impératif de définir les critères d'évaluation à l'avance, au moment de la construction même de l'épreuve.

Après avoir choisi le candidat retenu, le Conseil doit motiver sa décision quant au choix de ce candidat (= pourquoi lui en particulier), en fonction des critères déterminés, mais également le refus des autres candidats (pour chacun d'entre eux). Ceci est nécessaire pour éviter les complications en cas de recours.

Si l'accueillant-e est engagé-e sous l'échelle D, il lui est possible de bénéficier d'une évolution de carrière. La condition sine qua non est de suivre des formations complémentaires. Toutefois, il est à préciser que les formations continuées proposées dans le cadre du décret ATL ne correspondent pas à la formation complémentaire telle qu'entendue par le RGB. En effet, les formations continuées ne prévoient pas l'évaluation des acquis.

Enfin, peu importe le type de contrat, s'il s'agit de s'occuper d'enfants, il est obligatoire de demander un certificat de bonnes vie et mœurs ad hoc.

- **Spécificités des secteurs public et privé**

Dominique WILKIN et Hélène DEVILLERS ont abordé, en duo, le cadre légal de chaque secteur au niveau :

- Du contrat de travail
- De la durée légale de travail par semaine de base
- Du repos minimum par semaine
- Des prestations minimales
- Du repos
- Du travail le dimanche et de nuit
- Du Règlement de Travail
- Des dispositions pénales
- Des salaires
- ...

Une différence notable entre les 2 secteurs est le degré d'autonomie des pouvoirs locaux et l'absence d'instance de contrôle quant la législation du travail dans le secteur public.

Dans le secteur privé, le secteur de l'accueil de l'enfance est régi par la Commission paritaire 332.00.10, organisation qui décide des règles à suivre. L'inspection des lois sociales assure le contrôle du respect de ces règles.

Concernant le contrat de travail, Hélène DEVILLERS a insisté sur la nécessité d'un écrit pour les contrats à temps partiel. En effet, sans écrit, aucune période d'essai ne

peut être prévue et le contrat sera automatiquement un CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Elle ajoute également qu'en deçà d'un 1/3 temps, les personnes engagées ne pourront prétendre à des allocations de chômage en cas de fin de contrat.

Enfin, Dominique WILKIN fait remarquer qu'au niveau du règlement de travail, alors que dans le secteur privé la loi du 8 avril 1965 est très stricte quant à sa rédaction, son application et sa diffusion, il n'en va pas de même dans le secteur public. En effet, la législation applicable pour le secteur public date du 18 décembre 2002. A ce jour certaines communes n'ont pas encore adopté leur règlement de travail.

Aides à l'emploi

Nathalie THIERY a ici abordé :

- Les aides en fonction du secteur d'activité
- Les aides fédérales
 - o Réductions structurelles
 - o Réductions groupes cibles (Contrat Premier Emploi (CPE), Activa, Activa Start, Maribel social, Plan de Formation)
 - o Succession des aides
- Les aides régionales
 - o Aides à la Promotion de l'Emploi (A.P.E.) – (principes, pour quel travailleur ?, avantages au niveau de l'employeur, interactions pouvoir local et ASBL)
 - o Programme de Transition Professionnelle (P.T.P.) – (principes, pour quels employeurs ?, pour quels travailleurs ?, durée, formation obligatoire, avantages, démarches à effectuer)
- Contacts utiles

- **Régimes particuliers**

Grâce à un Power Point réalisé à partir du travail de Sandra MAGHREBI (dans le cadre de sa fonction de coordinatrice ATL de Bruxelles), Stéphan LEYDER a abordé les « contrats » de travail particuliers suivants :

- Le volontariat
- « L'article 17 »
- « L'article 60 »
- Le Régime des petites indemnités (RPI)
- Le contrat étudiant

Concernant le contrat de volontariat, il faut être attentif aux catégories de personnes que l'on engage. En effet, certains bénéficiaires d'allocations sociales doivent demander l'accord à leur gestionnaire de dossier (ex : demandeurs d'emploi,

personnes en incapacité de travail, bénéficiaires du Revenu d'Intégration Sociale, ...) avant de pouvoir travailler sous ce statut.

Alors que le contrat « article 60 » est un contrat de travail à durée déterminée plus ou moins longue (durée nécessaire au bénéficiaire pour pouvoir ouvrir le droit aux allocations de chômage), les autres contrats visent des engagements ponctuels ou liés à un projet particulier ou de courte durée.

- **Agence locale pour l'Emploi (ALE)**

Nancy GODFRIN a proposé un exposé de type « témoignage » pour nous parler de l'ALE.

- Qu'est-ce qu'un travail ALE ?

Le travail en ALE n'est pas régi par un contrat de travail. Normalement, il ne peut se substituer à un autre contrat. C'est une alternative qui doit toujours rester provisoire.

Le travail en ALE doit être considéré comme :

- *Un tremplin de réinsertion*
- *Un renfort*
- *Un moyen humain pour lancer un nouveau projet*

Pour « engager » une personne sous statut ALE, il faut s'adresser à la personne responsable de l'ALE de sa commune.

Dans le cadre de l'accueil des enfants, le travail en ALE nécessite un accompagnement indispensable du prestataire par le coordinateur ATL et l'agent ALE. Car le profil attendu dans nos écoles est particulier et exigeant. Le public ALE est fragilisé et demande une attention toute particulière.

- Les conditions pour être prestataire de service

Pour pouvoir bénéficier du statut de prestataire de service ALE, il faut soit être :

- *Chômeur de longue durée (c'est-à-dire être chômeur indemnisé depuis plus de 2 ans pour les – de 45 ans et plus de 6 mois pour les + de 45 ans)*
- *Bénéficiaire du Revenu d'Intégration Sociale (CPAS)*

- Les secteurs d'activité

Les secteurs d'activité possibles sont le petit bricolage, le jardinage, l'encadrement de personnes, les activités ponctuelles au profit d'asbl ou d'une autorité communale, le nettoyage de collectivité (non plus chez les particuliers depuis

l'arrivée des titres services en 2004), l'aide administrative ponctuelle, les prestations de proximité et de services qui ne doivent jamais faire concurrence aux commerces en place, l'aide à l'évènementiel, accueil, réception,...

Mais d'autres secteurs d'activité, appréciés par le préposé ALE, peuvent bénéficier d'une prestation ALE.

- Les utilisateurs

Les utilisateurs des prestations ALE sont les personnes privées ou morales (les administrations communales, les CPAS, les asbl, les établissements scolaires,...)

- Le coût

Un chèque ALE coûte 5,95€ à l'utilisateur, mais est déductible fiscalement pour les personnes privées. Chaque heure entamée est payée. Toutefois, le prestataire perçoit quant à lui 4,10€/h nets d'impôts.

A cela s'ajoute des frais de déplacement dont le montant est fixé par l'Assemblée Générale de l'ALE de la Commune. Ces frais doivent être remboursés par l'utilisateur lui-même, directement au prestataire. Théoriquement, ils sont non négociables.

- Les avantages

Des avantages sont à constater pour les deux parties :

- *Pour l'utilisateur, ils s'observent au niveau du coût relativement bas et du fait qu'il n'est pas lié par un contrat. La rupture est donc moins conséquente en frais et en procédures*
- *Pour le prestataire, il s'agit d'un « plus » financier par rapport aux allocations sociales (allocations de chômage ou Revenu d'Intégration Sociale) mais aussi, et surtout, une occasion de remettre le pied à l'étrier, se faire connaître sur le plan local, ...être valorisé dans certaines tâches moins ingrates (c'est le cas dans le secteur extra scolaire).*

- La formation

Il faut savoir que l'ALE, de par un pourcentage des chèques utilisés, dispose d'un crédit formation permettant de financer la formation des prestataires. Ces formations sont organisées par le préposé ALE selon les besoins exprimés par les prestataires, elles sont gratuites pour ceux-ci.

- **Questions/réponses**

- Est-ce légal de signer un contrat à durée indéterminée mi-temps, que le temps de travail réel par semaine soit un peu supérieur et que les heures supplémentaires soient récupérées durant les vacances ?

Cette solution peut être proposée mais sera toujours appliquée sur base volontaire.

Il semblerait que ce soit LA solution la plus appropriée au système. En effet, le fait qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée offre une sécurité d'emploi, la possibilité de faire des projets personnels (achat de maison par exemple) et constitue un élément motivant.

Toutefois, il faut vérifier que cela n'entrave en rien l'octroi d'un complément chômage et, si le contrat est subsidié par les points APE, qu'au final le travailleur effectue bien une moyenne de 19h/semaine.

- Pour l'employeur, un contrat à durée indéterminée coûte-t-il plus cher qu'un contrat à durée déterminée?

Absolument PAS ! Il faut savoir qu'avec un contrat à durée déterminée, il y a obligatoirement un compte de clôture et des obligations financières de fin de contrat (pécule, prime de fin d'année, ...).

De plus, avec un contrat à durée déterminée, tous les congés doivent être pris durant la durée du contrat, donc même hors période de vacances.

En cas de doute quant à la légalité d'un mode de fonctionnement, il faut interpeler l'inspection des lois sociales pour obtenir des réponses claires et précises.

- Les personnes travaillant moins de 13h par semaine perdent-elles leur droit aux allocations de chômage ?

Il a été demandé que cette question soit envoyée par écrit.

- Est-ce possible de proposer un mi-temps APE avec 3 périodes de travail par jour ?

Oui, c'est tout à fait possible. Si ces 3 périodes concernent la même fonction, il ne s'agira que d'un seul contrat.

Il est également possible de signer 2 contrats différents s'il s'agit de 2 fonctions différentes, pour autant que le temps de travail soit d'un mi-temps minimum.

- Y a-t-il un double pécule de sortie en cas de contrat à durée déterminée ?

En cas de contrat à durée indéterminée, il y a un pécule de vacances.

En cas de contrat à durée déterminée, il y a un double pécule pour rupture.

- Combien de contrats à durée déterminée successifs est-il possible de signer ?

Dans le privé, il est possible de signer 4 contrats à durée déterminée successifs sur une période de 2 ans maximum et pour autant qu'ils soient de minimum 3 mois chacun.

- La période de référence de 4 mois pour les heures supplémentaires peut-elle être modifiée ?

Dans le secteur public, cette décision peut faire l'objet d'une négociation.

- Y a-t-il une période maximum pour les contrats bénéficiant de points APE ?

Non, aucune période maximum.

3. Parcours découverte consacré à la Commune de Vaux-Sur-Sûre

Anne-Sophie CALAY, Coordinatrice ATL, nous a accueilli dans une salle annexe pour le temps de midi où nous avons pu observer des panneaux portant sur la ludothèque, les activités culturelles et sportives organisées sur la Commune et l'activité proposée juste un peu avant la Saint-Nicolas. Cette activité a permis aux enfants de découvrir de nouveaux jeux et de rédiger leur lettre au Grand Saint.

Une accueillante extrascolaire nous a ensuite présenté les « jardins médiévaux » et Anne-Sophie le marché de printemps, qui a permis l'achat d'une malle musicale et de lecture.

Ensuite, Anne-Sophie nous a proposé une activité de danse et une autre accueillante extrascolaire un moment de lecture. Ce qui a été idéal pour décompresser de la matinée lourde en informations et pour recommencer l'après-midi dans la bonne humeur !

Un grand merci pour cette initiative originale !!!

4. Témoignages sur l'utilisation de « Responsabilités, dominos dynamiques »

Faute de témoin, ce point n'a pu être présenté.

Il reste encore des exemplaires à l'ONE si vous en désirez davantage.

5. Le retour de la Plateforme communautaire ATL

Nathalie MORETTE et Sylvie LEFEBVRE ont présenté l'avancement des 2 gros projets de la Plateforme communautaire ATL, à savoir la journée d'étude et le DVD.

- **La journée d'étude :**

Nathalie MORETTE a présenté le déroulé succinct de la journée d'étude et a rappelé qu'il fallait s'y inscrire, ce dans un souci d'organisation et d'intendance.

Elle a également expliqué qu'un bus était prévu par Promemploi et que celui-ci s'arrêterait à Habay, Libramont et Marche. Après avoir cité les personnes inscrites (à savoir 28 sur toute la Province) à la journée et pour le bus, elle a invité les personnes intéressées à se manifester.

Pour les précisions pratiques, elle enverra un mail aux personnes inscrites.

- **Le DVD :**

Sylvie LEFEBVRE a brièvement expliqué comment se profile le film sur l'accueil temps libre qui est actuellement en cours de montage. La province de Luxembourg y sera bien représentée puisque 2 lieux d'accueil y ont été retenus : l'école de Clerheid à Erezée (camp) et une initiative d'aide aux apprentissages à Bertrix.

Le film sera bien terminé à temps pour pouvoir être projeté le 12 décembre 2013 à La Marlagne.

PV rédigé par Nathalie MORETTE et Sylvie LEFEBVRE
Promemploi ASBL