

## **Mécanisme pécuniaire dégressif relatif au traitement d'attente des membres des personnels de l'enseignement en perte partielle de charge (Décret compteur)**

1	<b>CHAMP D'APPLICATION DE LA REVUE DES DEPENSES</b>  <b>Base légale :</b> Article 22 du décret-programme du 17 décembre 2009 qui a modifié l'article 2 de l'AR du 18 janvier 1974 <b>Public cible :</b> Le membre du personnel de l'enseignement en disponibilité par défaut d'emploi, ou en perte partielle de charge  Ce décret, appelé « décret compteur », établit des règles concernant les réductions progressives de salaire pour les membres du personnel qui se trouvent en situation de disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge.  Ce décret prévoit que le membre du personnel continue de percevoir l'intégralité de son salaire (son traitement d'attente est équivalent à son traitement d'activité) pendant les deux premières années de disponibilité ou de perte partielle de charge.  A partir de la troisième année, le traitement d'attente des membres du personnel est ensuite soumis à un mécanisme de réduction progressive.  Pour le membre du personnel en perte totale de charge, ce traitement d'attente est réduit chaque année.  Pour le membre du personnel en perte partielle de charge, le traitement d'attente, portant sur la partie de la charge perdue, est réduit chaque année de 20 % sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement d'activité correspondant à la charge perdue que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa perte partielle de charge. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité correspondant à la partie de charge perdue.  Le décret prévoit également une exception à ces réductions progressives. Si la réduction de charge représente moins d'un quart du total des prestations pour lesquelles le membre du personnel est nommé ou s'il est réaffecté à d'autres tâches tout en continuant à prester au moins les trois quarts de son temps normal de travail, alors il n'est pas soumis aux réductions. Dans ce cas, les périodes non prestées doivent être remplacées par des activités de remédiation, définies par le Gouvernement, afin de maintenir son traitement d'attente au niveau initial.
2	<b>RAISON DE LA REVUE DES DEPENSES</b>  Ce texte n'a jamais pu être appliqué en raison de sa rédaction incomplète et de sa portée limitée. En effet, tel qu'il est formulé, il ne pourrait s'appliquer qu'au réseau WBE, ce qui romprait l'égalité constitutionnelle entre les différents réseaux.  De plus, sa mise en œuvre a été rendue impraticable en raison de l'absence d'un outil informatique adapté. Les avancées sur le système DESI-RL10, en particulier pour la gestion des membres du personnel nommés à titre définitif, réduiront à terme cet obstacle (courant 2026).  Dans l'attente d'une solution informatique, les services FLT continuent de réaliser de nombreuses opérations manuelles pour calculer ces réductions, ce qui entraîne des

	<p>difficultés techniques et une surcharge de travail.</p> <p>L'article 2 de l'arrêté royal du 18 janvier 1974, tel que toujours appliqué aujourd'hui, prévoit une immunisation financière pour les pertes partielles de charge de travail. Cela permet à un membre du personnel de continuer à percevoir 100 % de son salaire, sans limite de temps, tant qu'il conserve au moins une période de prestation. En cas de perte totale de charge, la réduction progressive de 20 % par an ne s'applique qu'à partir de la troisième année de disponibilité.</p> <p>Bien que cela assure une certaine stabilité aux membres du personnel, ces rémunérations sans limitation de durée représentent une charge significative pour les finances de la FWB.</p> <p>De plus, en l'absence de mécanismes incitatifs efficaces pour les réaffectations, cette situation engendre une gestion complexe et inefficace des ressources humaines. Le rapport de la Cour des comptes de 2023 recommande une révision des processus de réaffectation afin de mieux adapter les calendriers et les structures aux besoins réels. Cette réforme permettrait de rationaliser les dépenses tout en optimisant l'utilisation des ressources humaines dans le secteur de l'enseignement.</p> <p>Il est important de garder en mémoire que la mise en œuvre concrète des pistes d'optimisation, particulièrement concernant un mécanisme pécuniaire dégressif relatif au traitement d'attente des membres des personnels en perte partielle de charge qui seraient décidées sera conditionnée à la mise à disposition d'un outil informatique adapté.</p>
<b>3.</b>	<b>OBJECTIF QUE LA REVUE DES DEPENSES DOIT ATTEINDRE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer les pistes d'optimisation des mécanismes de dégressivité des traitements d'attente en cas de perte partielle d'heures et de disponibilité totale par défaut d'emploi, permettant une meilleure maîtrise des coûts, et une gestion efficiente du mécanisme</li> <li>- Proposer des pistes d'optimisation du mécanisme de réaffectation des MDP, afin notamment d'adapter les dispositifs aux impératifs de pénurie et de continuité des services.</li> </ul>
<b>4.</b>	<b>QUESTIONS DE RECHERCHES SPECIFIQUES</b>
	<p>Concernant les pistes d'optimisation des mécanismes de dégressivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les impacts financiers actuels des dispositifs actuels de calcul des traitements d'attente pour les membres du personnel en perte partielle ou totale de charge de travail, particulièrement le maintien à 100% du traitement d'activité ?</li> <li>- Quelles sont les caractéristiques des MDP en perte - partielle ou totale - de charge (fonctions, cours, affectation géographique, âge, niveau de qualification, barème, etc.) ?</li> <li>- Quels sont les caractéristiques des différents motifs de disponibilité pour perte de charge (durée, fonction dans laquelle le MDP est en perte de charge, turn-over dans la fonction).</li> <li>- La disponibilité pour perte de charge est-elle corrélée à d'autres congés ?</li> <li>- Quelles sont les différentes modalités de dégressivité des traitements d'attente envisageables ? Quels sont leurs impacts financiers ?</li> </ul> <p>Concernant les pistes d'optimisation des mécanismes de réaffectation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les principaux goulots d'étranglement dans les processus actuels de réaffectation des membres du personnel dans le secteur de l'enseignement ?</li> <li>- Quels mécanismes incitatifs pourraient être mis en place pour encourager les</li> </ul>

	réaffectations volontaires et réduire les périodes de disponibilité ? - Comment les calendriers, structures, et contraintes (réseaux, fonctions, distances, etc.) actuels de réaffectation pourraient être réorganisés pour mieux répondre aux besoins ?					
<b>5.</b>	<b>INDICATIONS SUR LES OPTIONS D'AMELIORATION A DEVELOPPER</b>					
	Options d'efficience : oui Options d'efficacité oui Options d'épargne : oui Changement législation envisageable : oui					
<b>6</b>	<b>Montant total des dépenses pour le sujet : en milliers d'€ CE</b>	2022-2022	2023-2024	2025	2026	2028
	Perte partielle de charge	14.802	12.028			
	Disponibilité totale par défaut d'emploi régime normal	2.279	2.235			
	<b>Total</b>	<b>17.081</b>	<b>14.263</b>			