



PARA BRU



Place Fontainas, 9/11 - 1000 BRUXELLES

*Communauté française*  
*Communauté française*

Bruxelles, le 28 novembre 2014

## CAHIER REVENDICATIF

en vue de la conclusion d'une convention sectorielle

**2015-2016**

- A. Champ d'application : la convention 2015-2016 s'appliquera intégralement à l'ensemble du ministère et des OIP relevant du Comité de secteur XVII.
- B. Un dialogue social de qualité : la qualité des relations entre les autorités et les organisations syndicales est la meilleure garantie de prévention des conflits sociaux. La convention sera contraignante pour en assurer l'application avant la fin de la période concernée. Le statut syndical est de stricte application.
- C. En tant que service public, la Communauté française doit jouer en son sein un rôle de régulateur du marché de l'emploi.

## **EXECUTION DES CONVENTIONS SECTORIELLES ET ENGAGEMENTS PRECEDENTS ET RESPECT DU STATUT SYNDICAL**

Mise en place d'un groupe de travail pour la mise en œuvre, avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2015, des conventions et engagements pris par les gouvernements successifs, ainsi que des dispositions non respectées du statut syndical.

Il s'agit notamment des points repris en annexe 1.

### **ALIGNEMENT SUR LES REGIMES APPLICABLES EN REGION WALLONNE**

- Règlement général pour les prestations irrégulières.
- Prise en charge des frais de déplacement pour mission syndicale des observateurs aux concours et examens et des accompagnateurs des visites de la médecine du travail.
- Arrêté réglementant la formation (formateurs internes) sur le modèle de la RW, y compris pour les tuteurs ONE.
- Application de l'art 410 bis du code de la fonction publique wallonne dans le cadre de la neutralisation des jours de maladie en cas de harcèlement moral ou sexuel ou de faits de violence au travail (adapté à la nouvelle législation).
- Augmentation des frais kilométriques et maintien en cas d'indice négatif.

### **VOLET QUANTITATIF**

- En cas de saut d'index, ajustement des barèmes de manière à éviter toute perte financière pour les membres du personnel.
- Réintroduction des augmentations intercalaires dès la 1<sup>e</sup> année pour l'échelle 300/1.
- Révision générale des barèmes : augmentation de 200 € mensuels bruts indexés sur toutes les échelles
- Augmentation des frais de séjour journaliers du montant de la valeur patronale des titres repas, de manière à ce que les agents en mission régulière à l'extérieur bénéficient de la même augmentation « salariale » que les autres (attention : convention 2011-2012 pt 3 = début de concrétisation à finaliser + quid application ?).
- Uniformisation des règles de valorisation des primes pour la pension.
- Augmentation significative de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année.
- Pécule de vacances porté à 100% du salaire mensuel brut.
- Suppression de la limite de carrière en matière d'augmentation barémique.
- Raccourcissement des délais en matière de carrière plane + création d'une échelle barémique supplémentaire et automatique entre l'échelle de principalat et celle de promotion (3-6-9-15).  
Dans ce schéma, le changement qui intervient actuellement à 15 ans interviendrait à 9 ans et la nouvelle échelle serait ajoutée à 15 ans.
- Valorisation de 6 années d'ancienneté pécuniaire prestées dans le privé, quelle que soit la fonction exercée.
- Remboursement des frais de parking pour les travailleurs ayant un abonnement de train et devant laisser leur voiture sur un parking.

## VOLET QUALITATIF

- Respect global de la norme d'un remplacement pour un départ + adaptation des effectifs aux besoins réels en tenant compte des droits des agents en matière de congés et absences diverses (e.a. maladies, absences syndicales, prestations incomplètes) ; répartition correcte des moyens humains disponibles avec priorité aux missions de base dans les services opérationnels.
- Attribution, à la convenance de l'agent, de 3 semaines de congés légaux consécutives, et de 4 semaines pour les services continus/fonctions contraignantes.
- Mise en place d'un système de filières de métiers et de procédures de recrutement objectives et rationnelles (voir note déposée en CSXVII le 2/4/14 et jointe au PV : document [N-14-04-02avril2014.pdf](#)).
- Adoption d'un statut du personnel scientifique uniforme pour la CF.
- Cadre du personnel du SIPPT (urgent).
- Révision des cadres ONE et ETNIC.
- Interdiction totale pour les contractuels et les chargés de mission d'exercer des responsabilités hiérarchiques sur les statutaires (début de concrétisation dans l'AGCF contractuels).
- Mise en place d'un système de protection pour les membres du personnel en procédure pour harcèlement, violence etc., ainsi que pour les éventuels témoins.
- Retour au paiement anticipatif des salaires par application du principe de confiance.
- Réduction du temps de travail à 35 heures avec embauche compensatoire et sans perte de salaire.
- Evaluation de la valeur ajoutée du système des mandats.
- Création d'un organisme public de recrutement du personnel CF/RW (et autres entités fédérées sur base d'un accord de coopération).
- Augmentation de l'emploi dans les niveaux 2 et 3 : accélération et augmentation des recrutements dans ces niveaux ; fixation d'un pourcentage minimum d'emplois réservés à ces niveaux dans chaque enveloppe de personnel, après négociation (pourcentage global) et concertation (enveloppes) avec les organisations syndicales.
- Retour au critère principal de l'ancienneté pour l'octroi des promotions par avancement de grade (seul garant d'objectivité).
- Création d'une carrière à l'intérieur du niveau pour les agents qui ne souhaitent pas exercer des fonctions de direction ou d'encadrement mais ont acquis une expérience spécifique (expertise), utile à l'intérêt général et vérifiable, dans un domaine particulier.
- Cessation de toute forme de privatisation des services publics et affectation des moyens budgétaires y consacrés à du personnel interne au ministère. Cela concerne notamment :
  1. Les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et d'affiches, etc.), techniques et de consultance ;
  2. Les services de gardiennage et de nettoyage ;
  3. Les missions du SEPPT (à intégrer au SIPPT) ...
- Intégration dans le statut de :
  1. Une évaluation fonctionnelle sur base d'un modèle de rapport, comprenant descriptif de fonction et objectifs clairs, obligatoire et préalable à chaque évaluation statutaire (min. 6 mois) ;
  2. La mention : « Les agents chargés de l'évaluation statutaire doivent nécessairement être des agents statutaires et appartenir à la ligne hiérarchique de l'agent évalué » (Note HI du 10/04/2003) ;
  3. L'obligation de désistement en cas d'intérêt personnel et direct, y compris pour l'évaluation fonctionnelle (p/ex. en cas d'action judiciaire en cours entre les protagonistes) ;
  4. La possibilité d'assistance syndicale lors des entretiens d'évaluation.

- Ré-octroi d'un jour de congé réglementaire le 8 mai
- Octroi d'un jour de congé pour la naissance d'un petit-enfant
- Octroi d'un deuxième jour pour le décès d'un parent au 2<sup>e</sup> degré
- Congés pour motifs impérieux d'ordre familial, ou MIOF (congs sans solde dont le nombre est passé de 45 jours à 20 jours suite à l'entrée en vigueur de l'interruption de carrière à temps partiel) :
  1. suppression de l'obligation de motivation, introduite à l'occasion de la révision du nombre de jours pouvant être octroyés et peu compatible avec la législation sur le respect de la vie privée ;
  2. retour à 45 jours par an comme à la Région wallonne.

## **SERVICES CONTINUS**

- Extension des services continus aux centres de conseil du sport, aux dépôts de l'ADEPS et au service du sport pour tous
- IPPJ : passage au groupe de qualification 2 pour les surveillants et attachés de direction
- IPPJ et CFJ : harmonisation des RFI
- SAJ-SPJ : reconnaissance des fonctions comme contraignantes
- SAJ/SPJ : prime de pénibilité + prime de risque

## **SERVICE SOCIAL**

- Révision de l'AGCF et du protocole d'accord relatif au Service social, et notamment :
  1. Calcul de la dotation du Service social sur base d'un montant forfaitaire par membre du personnel et par pensionné bénéficiaire, sur base du calcul de ces montants au 31/12/2013 ;
  2. Création d'un 2<sup>e</sup> mandat de secrétaire pour rétablir la parité dans les instances ;
  3. Création de 3 mandats d'administrateurs supplémentaires (accueil de 650 ETP soit 950 personnes + familles) pour le trésorier et les 2 secrétaires ;
  4. Cadre du personnel du Service social ;
  5. Suppression de la possibilité pour le fonctionnaire délégué de surseoir à une décision des instances de l'ASBL Service social.
- Possibilité de restauration et de boissons dans chaque implantation de plus de 50 personnes.
- Recours exclusif au Service social pour la fourniture de nourriture et de boissons (pour les réunions et réceptions organisées par l'administration) là où ce service peut être fourni.

## **GROUPES DE TRAVAIL**

(outre le GT demandé pour l'exécution des engagements précédents)

- Mise en place d'un GT pour l'évaluation de Medconsult (système, fonctionnement, résultats).
- Mise en place ou poursuite d'un GT sur les programmes des concours de recrutement (voir précédemment) et y incorporer le GT (existant) sur le règlement organique ; notamment :
  1. systématiser l'organisation concomitante de concours de changement de catégorie avec les concours de recrutement ;
  2. problématique générale des groupes de qualification (à mettre en rapport avec les filières de métiers) et demandes spécifiques ;
  3. question de la validation des compétences.

## EXECUTION DES CONVENTIONS SECTORIELLES ET ENGAGEMENTS PRECEDENTS ET RESPECT DU STATUT SYNDICAL

Déclaration de principe en préambule de la convention sectorielle 2013-2014 :

*« La qualité des relations entre les autorités et les organisations syndicales est la meilleure garantie de prévention des conflits sociaux. A ce titre, l'autorité sera particulièrement attentive au respect, notamment par les mandataires, des obligations en matière de concertation sociale qui découlent du statut syndical. Ces obligations seront rappelées dans les lettres de mission des mandataires et il sera tenu compte de leur application lors des évaluations ».*

Nous demandons que le respect de cet engagement en 2013 et 2014 soit évalué sans délai en Comité de Secteur XVII, et que le gouvernement veille à ce qu'il soit appliqué concrètement à l'avenir.

DISPOSITIONS A (FINIR DE) METTRE EN OEUVRE	ORIGINE	PRECISIONS
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Correction des anomalies statutaires : le niveau 2+ étant devenu statutairement supérieur au niveau 2 (cf. évaluation), son échelle barémique doit être supérieure dans toute la carrière à celle du niveau 2</li> <li>➤ Mise en place d'un GT chargé de mener une réflexion sur la carrière pécuniaire du niveau 2+, en lien avec la question de la tension salariale avec le niveau 2 et le niveau 1. Première réunion en septembre 2013.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Cf. années 1996 et suivantes</p> <p style="text-align: center;">Convention sectorielle 2013-2014</p>	Non fait
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organisation régulière, aux échéances convenues, de concours de recrutement et d'accèsion pour tous les niveaux</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Protocole n°200 du 22.3.1999</p> <p style="text-align: center;">Conventions sectorielles :</p> <p style="text-align: center;">2007-2008 2009-2010 2011-2012 2013-2014</p>	<p>Organisation des concours de recrutement pour les fonctions d'adjoints techniques non encore pourvues et pour toutes les fonctions dont les réserves sont inexistantes, épuisées ou insuffisantes</p> <p>Organisation de chaque épreuve d'accèsion tous les deux ans (disposition réglementaire)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Révision du cadre organique, « simplifié pour correspondre aux besoins réels des services et qui devient un véritable outil de recrutement et de promotion » + « organigramme précis » + « cadastre des missions » + « norme de programmation quasi identique par niveau de la hiérarchie »</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Conventions sectorielles :</p> <p style="text-align: center;">2007-2008 2009-2010 2011-2012</p>	On attend donc un vrai cadre et non une enveloppe

➤ Finalisation du dossier des fonctions contraignantes (notamment calcul de la pension)	Accord intersectoriel 2001-2002	
➤ Transformation des CDD en CDI	Convention sectorielle 2009-2010	
➤ Création d'une commission de reclassement pour les membres du personnel qui ne peuvent plus exercer leur fonction	Convention sectorielle 2013-2014	On attend toujours les propositions et le règlement de procédure
➤ Evaluation du système des titres repas		Prévu dès la mise en place du système
➤ Prise en charge au 1/1/2009 par l'autorité du coût total de la prime de base de l'assurance hospitalisation pour tous les membres du personnel en activité ou pensionnés	Convention sectorielle 2009-2010	Pas de préfinancement ni de complément par le service social et paiement direct de la facture par l'autorité
➤ Aligement sur la RW dès le 1/1/2009 de l'intervention de l'autorité dans les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel pour des raisons de service	Convention sectorielle 2009-2010	Le montant de base de l'indemnité est supérieur à la RW
➤ Amélioration du remboursement des frais de parcours pour mission de service	Convention sectorielle 2013-2014	Quid suivi du protocole 439 du 2/4/14 ?
➤ Installation d'un véritable régime de mobilité au sein du ministère	Conventions sectorielles :	Voir fiche technique (annexe 2)
➤ Information adéquate et efficiente des membres du personnel sur l'ensemble des postes ouverts	2007-2008 2011-2012	Mise en place d'un groupe de travail
➤ Art 69 § 1 <sup>er</sup> du statut		
➤ Analyse de l'AGCF établissant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques afin d'identifier celles qui pourraient faire l'objet de recrutements statutaires (qui feront l'objet d'un concours et d'un plan de recrutement particuliers)	Convention sectorielle 2013-2014	
➤ Concertation des plans de recrutement dans les CoCoBas et au CIC (plan global)	Convention sectorielle 2013-2014  Statut syndical  CSXVII 14/5 et 18/6/14	F. Delcor refuse de concerter le plan de personnel

➤ Négociation des programmes des concours et des conditions d'accès aux emplois	Statut syndical	Idem Mise en place d'un groupe de travail
➤ Analyse de la possibilité d'organiser une publicité adéquate des résultats des concours de recrutement et examens	Convention sectorielle 2011-2012	
➤ Examen de la possibilité d'organiser un système de validation des compétences acquises par l'expérience professionnelle dans le cadre du système de promotion	Convention sectorielle 2011-2012	
➤ Réflexion sur la mise à disposition, dans un esprit de promotion sociale, d'une offre de formation permanente	Convention sectorielle 2011-2012	
➤ Coordination des primes dans un nombre restreint d'arrêtés	Convention sectorielle 2011-2012	
➤ Pécule de vacances porté à 92% du salaire mensuel brut	Accord intersectoriel + Convention sectorielle 2009-2010	La retenue budgétaire de 13,07% effectuée par le Gouvernement précédent a eu pour effet de ramener le pécule de vacances sous la barre des 80%. Dès lors qu'il s'agit d'une partie de la rémunération, nous demandons l'affectation de cette retenue à une caisse publique de solidarité pour les pensions du personnel de la CF ; et donc la création de cette caisse.
➤ Mise en place effective et poursuite du GT Service social	Secteur XVII du 2/4/14 (non acté au PV)	
➤ IPPJ et centres fédéraux : normes d'encadrement revues à la hausse	Poursuite du groupe de travail	

<b>FICHE TECHNIQUE SUR LA MOBILITE AU SEIN DU MINISTERE</b>
---

La question de la mutation volontaire, telle que prévue par l'article 69 § 1<sup>er</sup> du statut des agents de la Communauté française, nous occupe depuis près d'un an au Comité de secteur XVII sans qu'une solution satisfaisante ait pu être dégagée jusqu'à présent.

**Extrait du PV du CSC du 10/12/2013** (le plus développé, même si la question est revenue à plusieurs reprises sur le tapis) :

***Mobilité pour raisons médicales ou de conflit au travail + permutations volontaires : cadre à établir***

*La C.G.S.P. explique que ce point fait partie de la réflexion sur les profils de fonction. Elle a l'impression que le seul moyen pour une personne d'obtenir une mobilité c'est de passer par une sélection. Elle note que la permutation existe toujours et qu'il serait donc possible de permuter deux personnes qui auraient un profil similaire. Elle signale que certaines personnes souhaitent bénéficier de mobilité pour des raisons médicales, de conflit ou en raison du service, et demande à ce que les personnes se trouvant dans ce type de situation soient considérées comme prioritaires dans les sélections. La C.G.S.P. formule la même demande pour les personnes dont les attributions sont analogues et qui souhaiteraient simplement permuter.*

*Monsieur P.-A. SAMYN répond que les emplois ouverts à la mobilité sont mentionnés dans l'intranet. Il confirme qu'un processus de sélection existe, et fait remarquer que la permutation n'est pas un droit. Il note qu'il existe un ordre dans les demandes de mobilités et de mutations, et que la majorité des demandes concernent des personnes qui souhaitent se rapprocher de leurs domiciles. Il n'est pas acceptable de méconnaître l'ordre préétabli parce que deux personnes sont d'accord de permuter leurs postes. Il ajoute que la sélection est objective et faite par des personnes qui sont certifiées SELOR. Il est d'accord qu'il y aura toujours des personnes frustrées par ce système mais qu'en même temps il y a de nombreuses demandes de mutations pour rapprochement du domicile et que donc, il est nécessaire d'arbitrer. Monsieur P.-A. SAMYN répète que cet arbitrage est effectué de manière objective.*

*La C.G.S.P. réitère sa demande concernant les demandes de mobilité des personnes pour raisons médicales, de conflit ou en raison des besoins du service. Elle estime que, bien qu'un ordre existe, il y a des situations devant être traitées de manière prioritaire.*

*Monsieur P.-A. SAMYN explique qu'il y a beaucoup de demande de mobilité vers les bureaux régionaux et qu'il y a peu d'emplois disponibles.*

*La C.S.C. Services publics remarque qu'octroyer une priorité générale pour raisons médicales est difficile car les pathologies dont souffrent les personnes peuvent être très diverses. Elle estime qu'il est vrai qu'il faut que des emplois soient disponibles pour que la personne puisse être mutée, mais elle remarque qu'il arrive qu'une personne puisse, en raison de sa maladie, être déclarée inapte à exercer son emploi, ce qui peut avoir de graves conséquences en cas d'absence d'une possibilité de reclassement.*

*Monsieur P.-A. SAMYN est d'accord pour dire qu'il peut exister des urgences sociales, et assure que, dans le cas exposé par la C.S.C. Service publics, la Communauté française a toujours été attentive à reclasser la personne.*

*La C.G.S.P. estime que ces personnes devraient pouvoir demander leur*



*mutation sans devoir passer par une sélection. Elle donne un exemple d'une personne qui a été déclarée inapte à travailler à son poste et qui, en l'absence de solution, va être mise en pension anticipée. Elle donne un autre exemple d'une personne qui va démissionner en raison du délai nécessaire pour que sa demande de mobilité aboutisse.*

*La C.S.C. Services publics trouve que l'aspect humain devrait effectivement primer mais considère qu'il est néanmoins difficile de couler ces principes dans un texte. En Région Wallonne, l'assistant social intervient à ce sujet.*

*Le Président estime que, sur le plan statutaire, il doit être possible de trouver des solutions à ces situations tout en respectant le statut.*

...

*La C.G.S.P. demande à l'autorité d'expliquer concrètement quelles sont les possibilités ouvertes à une personne qui souhaiterait changer de poste.*

*Monsieur P.-A. SAMYN répond qu'il y a deux possibilités. D'abord, elle peut simplement attendre que des emplois soient déclarés vacants et postuler, ces informations se retrouvent sur l'intranet. Ensuite, il est toujours possible de demander une mutation à son supérieur hiérarchique qui peut procéder à une réaffectation si la personne souhaite être mutée dans la même Administration générale.*

*La C.G.S.P. demande si un emploi doit être ouvert pour pouvoir être pourvu par mutation.*

*Monsieur P.-A. SAMYN répond que dans une même Administration générale une réorganisation est possible, mais que pour ceux qui sont déclarés vacants à l'extérieur de cette même Administration générale, il faut postuler.*

*La C.G.S.P. considère qu'il faut donc bien que l'emploi soit définitivement vacant et qu'il n'est plus possible de demander, d'initiative, une simple mutation sans qu'un poste soit disponible.*

*Monsieur P.-A. SAMYN répond que cette hypothèse n'a jamais existé (ndlr : la CGSP s'est inscrite en faux contre cette affirmation).*

*Le Président déclare qu'on remettra le point à plus tard et qu'une note technique sera demandée sur ce sujet.*

La note technique en question n'a jamais été présentée.

\* \* \*

Cet échange est significatif à plus d'un titre :

- Le système de mobilité interne mis en place au sein du ministère, qui aurait dû être le résultat d'avancées sectorielles, n'a fait l'objet d'aucun dispositif réglementaire et n'a été ni négocié, ni concerté (comme d'ailleurs tout ce qui se fait au sein du service GRH) : il a été complètement récupéré par le management, à son seul et unique avantage.

En effet, dès lors qu'il a introduit, outre la publication des postes disponibles prévue par les conventions, un système de sélection basé exclusivement sur un entretien avec un jury, il est totalement déséquilibré puisqu'il ne tient aucun compte des motifs personnels qui peuvent justifier une demande de mutation (raisons médicales ne justifiant pas une inaptitude professionnelle, situation de violence ou de conflit sur le lieu du travail, situation familiale, âge, longueur des déplacements, cumul de difficultés ...). En outre, il contourne l'article 69 § 1<sup>er</sup> du statut qui prévoit la mutation sur base volontaire (un agent non sélectionné pour ses supposées qualités professionnelles restera dans son service).

En réalité, **ce système bloque la mobilité plus qu'il ne la rend fluide**, et nombreux sont les membres du personnel qui prolongent un congé de maladie à défaut de pouvoir être mutés, tant ce qu'ils vivent au quotidien est insupportable. Avec, en ligne de mire, un risque de perte définitive de leur emploi (licenciement pour les contractuels, mise en disponibilité ou pension anticipée pour les statutaires). Personne n'y gagne puisqu'il s'agit le plus souvent de personnel expérimenté et compétent, mais temporairement fragilisé.

La sélection par un jury ne se justifierait qu'à égalité de critères : on est loin du compte.

- Ce système ne porte que sur les postes définitivement vacants. Or, depuis toujours, le souhait de la CGSP est de voir publiée la liste des emplois dont le titulaire a introduit une demande de mutation, de manière à permettre :
  - à tout un chacun qui se trouve dans des conditions de grade et de qualification identiques, de pouvoir y postuler ;
  - de croiser les demandes compatibles de manière à donner satisfaction au plus tôt aux intéressés.

Il s'agit ici de favoriser les permutations volontaires (qui, contrairement aux affirmations de la DGPPF, ont toujours existé, mais de manière confidentielle et non publique), qui amélioreront le bon fonctionnement des services dès lors que chacun pourra occuper un poste par choix et non par obligation.

- Les (éventuelles) solutions apportées par la DGPPF à des demandes spécifiques sont confidentielles et ne reposent sur aucune procédure ni aucun critère publics. Elles sont donc éminemment inéquitable.
- Enfin, l'article 69 § 1<sup>er</sup> du statut, déjà cité, prévoit la mutation pour raisons médicales. Il s'agit bien ici de mutation et non de reclassement : l'inaptitude professionnelle ne doit pas avoir été constatée, un simple avis médical devrait suffire. Comme suggéré ci-avant, ce critère devrait être le premier à prendre en considération dans les priorités pour bénéficier d'une (per)mutation.

Cependant, à l'heure où ces lignes sont écrites, nous n'avons toujours aucune information sur les procédures de reclassement existantes ni sur celles, complémentaires, qui devaient être mises en place dans le cadre de la dernière convention sectorielle.

En vue de la mise en place, au sein du ministère, d'un système de mobilité efficace, cohérent et conforme aux conventions sectorielles précédentes, nous souhaitons qu'un groupe de travail, issu du CSXVII, se penche très rapidement sur ce sujet et remette ses conclusions dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2015.

Les propositions qui en sortiront feront l'objet d'un projet de disposition réglementaire à négocier.