

Convention sectorielle 2013-2014 du Comité de secteur XVII

Préambule :

La présente convention s'applique intégralement à l'ensemble du Ministère et des OIP relevant du Comité de secteur XVII.

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 du respect de leur application lors des évaluations.

1) Exécution des conventions sectorielles précédentes :

A. Amélioration du remboursement des frais de parcours pour mission de service (mesure 9.4 de la convention sectorielle 2011-2012) :

Comme suite à la réunion du groupe de travail Autorité/organisations syndicales du 20 juin 2013, des propositions seront déposées en septembre 2013 par l'Autorité et examinées par un groupe de travail qui sera constitué au sein du comité de secteur XVII.

B. Rectification de l'anomalie entre les échelles barémiques de niveau 2 et 2+ (protocoles n°312 du 7/04/2004 et n°320 du 27/04/2004) : ajout d'un échelon aux échelles 250/1, 250/2, 251/2 afin que l'échelon maximum de ces échelles soit supérieur à celui de l'échelle barémique de niveau 2 correspondantes. Un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII au plus tard fin 2013.

C. Service social (mesure 2 de la convention sectorielle 2011-2012) :

Maintien de l'assurance soin de santé aux mêmes conditions que celles prévues actuellement pour le travailleur et sa famille, moyennant, le cas échéant, adaptation de la dotation pour assurer la prise en charge de l'augmentation éventuelle du coût de l'assurance « soins de santé ».

2) Attribution d'un groupe de qualification 3 aux conseillers en prévention et suppression de la prime spécifique actuellement accordée. Un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII au plus tard fin 2013.

3) Le premier échelon de l'échelle barémique 300/1 sera augmenté pour atteindre le montant de la rétribution garantie. Cette modification n'entraînera pas une révision complète de l'échelle.

4) Mesures en faveur de l'emploi statutaire :

- Maintien du principe de la priorité au recrutement statutaire et de l'absence de recours au travail intérimaire dans la fonction publique. Par ailleurs, le Gouvernement s'engage à analyser les moyens humains disponibles en interne avant tout recours à la consultance et à la sous-traitance ;
- Le Gouvernement s'engage à respecter l'ARPG du 22 décembre 2000 et s'engage à une augmentation du taux de d'agents statutaires par rapport à l'effectif total du MCF (hors contractuels de remplacement, ACS/APE, Rosetta et Maribel social qui sont des catégories de contractuels qui, par nature, ne peuvent pas être «statutarisées»), , pour atteindre 61% fin 2014 et 68%, fin 2019 ; ces pourcentages seront calculés à effectif constant et figureront dans les lettres de mission des mandataires
- A partir d'une analyse semestrielle de la situation des effectifs dans chaque OIP, le groupe de travail « emploi » du comité de secteur XVII, fixera, pour fin 2013, des objectifs réalistes à atteindre pour chaque OIP. Ces objectifs chiffrés figureront dans les lettres des missions des mandataires.
- Organisation régulière de concours de recrutement.

Examen semestriel, dans le cadre du groupe de travail emploi, du planning des concours, des programmes de concours, de l'état des réserves de recrutement, de la répartition des recrutements dans les services stratégiques et opérationnels, et de la mise en œuvre des objectifs de « statutarisation » définis ci-avant. Ce groupe de travail identifiera également les améliorations possibles concernant le processus actuel de nomination/statutarisation et d'accession au niveau supérieur et, s'il échet, envisagera une adaptation des textes réglementaires dans une perspective de simplification et d'accélération, avant fin 2014.

- L'AGCF établissant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques fera l'objet d'une analyse afin d'identifier celles qui pourraient faire l'objet de recrutements statutaires. Les tâches ainsi identifiées feront l'objet d'un concours et d'un plan de recrutement particuliers.

5) Statutarisation du personnel contractuel :

- Adoption d'un projet d'arrêté relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel inspiré de l'AGW du 18 décembre 2003. Ce projet sera soumis au comité de secteur XVII avant fin 2013 ;
- Adoption d'une base réglementaire, inspirée de la philosophie de l'article 16 de l'AGW « contractuels », permettant la nomination, à leur emploi, des membres du personnel contractuel en service et lauréats d'un concours de recrutement, dans le respect des principes d'égalité et de non-discrimination dans l'accès aux emplois publics ;
- Tout membre du personnel contractuel qui se trouve dans les conditions pour être nommé à son emploi est dispensé de la période de stage préalable à la nomination définitive à la condition que, pendant la durée de son contrat, il ait été évalué favorablement. Par évaluation, on entend une procédure d'évaluation formelle

autre qu'une appréciation réputée favorable due à l'absence d'évaluation formelle. Durant l'année qui suit sa nomination, l'agent devra suivre les formations inscrites au programme du stage qu'il n'a pas suivies lors de sa période d'activité sous contrat ; un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII au plus tard fin 2013 ;

- L'autorité s'engage à ce que tout membre du personnel statutaire ou engagé dans le cadre d'un contrat soit évalué au moins tous les 2 ans (cette période peut être raccourcie mais ne peut être inférieure à 6 mois).

6) Mise en place d'un groupe de travail chargé de mener une réflexion sur la carrière pécuniaire au niveau 2+, en lien avec la question de la tension salariale avec le niveau 2 et le niveau 1. La première réunion aura lieu dans le courant du mois de septembre 2013.

7) Déclarations de vacance:

Passage à 12 mois du délai à partir duquel l'autorité peut déclarer un emploi de recrutement ou de promotion vacant avant la date supposée de la mise à la pension de l'agent qui occupe le poste. Un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII au plus tard fin 2013.

8) Congés, absences pour maladie, et aménagement de fins de carrière

- Adoption par le Gouvernement d'un projet d'arrêté visant à transposer les nouvelles dispositions fédérales en matière de départ anticipé à mi-temps, de semaine de quatre jours et d'interruption de carrière pour raison d'âge, y compris les dispositions relatives aux métiers lourds.
- Allongement à 5 jours de la période de congés de circonstances liés au décès du conjoint ou assimilé ; un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII au plus tard fin 2013.

Il est convenu que le projet d'AGCF concrétisant ces mesures entrera en vigueur le 1er janvier 2014.

9) Dialogue social

- Eu égard à la charge de travail supplémentaire liée au transfert de nouvelles compétences fédérales dans le cadre de la 6^{ième} réforme institutionnelle, octroi de deux détachés permanents supplémentaires à chacune des trois organisations syndicales représentatives, avec dispense du remboursement du traitement, à partir du 1^{er} janvier 2014. Un de ces deux détachés permanents deviendra un délégué permanent à partir du 1/07/2014 (après adoption de l'arrêté royal qui sera négocié en comité A) ; dans les mêmes conditions que celles fixées au protocole n°162ter du comité de secteur XVII
- Sans préjudice des dispositions légales en matière de négociation et de concertation sociale, chaque président de Comité de concertation de base organisera obligatoirement, chaque année, une concertation avec les organisations syndicales

pour examiner les orientations en matière de gestion prévisionnelle de ses effectifs qui seront concrétisées pendant l'année N+1.

10) Commission de reclassement :

Création d'une commission de reclassement, composée de représentants de l'Autorité, pour les agents ou les membres du personnel contractuel qui, après épuisement des procédures internes prévues par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, ont des difficultés telles qu'ils sont reconnus inaptes à la poursuite de leur fonction, conformément à un avis rendu l'autorité administrative et/ou médicale compétente. L'agent ou le membre du personnel contractuel sera entendu et pourra être accompagné de la personne de son choix.

11) Possibilités de recours pour les membres du personnel contractuel :

Ouverture d'un droit de recours en matière de congés et d'évaluation aux membres du personnel contractuel. Un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII au plus tard fin 2013.

12) Normes d'encadrement en IPPJ :

Poursuite du groupe de travail, composé de représentants des trois organisations syndicales, des administrations de l'Aide à la jeunesse et de la Fonction publique ainsi que des représentants des cabinets des Ministres concernés, et chargé d'élaborer un rapport visant à évaluer l'adéquation des normes actuelles d'encadrement aux missions confiées aux IPPJ. Ce rapport sera présenté au Gouvernement au 1^{er} semestre 2014.

13) Formations :

Adaptations des formations de base et des formations continuées aux exigences de la fonction. Ces formations seront assurées principalement par les gens de terrain.

14) Prestations réduites pour raisons médicales :

Alignement sur le régime prévu dans le Code de la Fonction publique wallonne (art. 414 à 418), qui prévoit notamment qu'un agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50%, 60% ou 80% de ses prestations normales :

- soit pour une période d'un mois en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours ; des prolongations peuvent être accordées pour une période totale de maximum trois mois, si l'administration de l'Expertise médicale estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé de l'agent le justifie. Dans ce cas, l'agent bénéficie de son traitement complet pour les trois premiers mois des prestations réduites pour raisons médicales.

- soit pour une période de maximum douze mois, lorsque l'agent est empêché de travailler à temps plein après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours. Des prolongations peuvent être accordées pour tout au plus douze mois, si l'administration de l'Expertise médicale estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé de l'agent le justifie. Dans ce cas, l'agent bénéficie, à partir du quatrième mois, du traitement dû pour les prestations réduites, augmenté de 60 % du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.

Ces régimes de prestations réduites pour raisons médicales n'ont pas d'incidence sur le droit aux congés annuels et le droit aux jours de maladie.

Un projet d'AGCF sera soumis au Comité de secteur XVII avant fin 2013