



Cahier revendicatif 2013-2016

Préambule

Les différentes propositions adoptées par le GW ne permettent plus aux organisations syndicales d'exercer leurs prérogatives.

Les OSR demandent que le GW rétablisse les bases afin qu'elles puissent assumer leurs prérogatives : masses volume d'emploi, cadres, services continus, mobilité,...

Nous exigeons que l'ensemble des mesures prévues dans le cadre des précédentes conventions sectorielles soient mises en œuvre sans délai (voir tableau en annexe).

Volet quantitatif (par ordre de priorités)

1. Augmentation significative de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année.
2. Revalorisation de la carrière :
 - a) Accélération carrière plane (10 + 10)
 - b) Ajout de biennales supplémentaires au vu de l'allongement des carrières
 - c) Revalorisation des échelles de niveau B (B3 et B2) afin d'arriver à 3/5 de la différence entre l'échelle de niveau A et de niveau C.
 - d) Augmentations barémiques de 1% par an pendant 5 ans
3. Augmentation de la valeur du titre-repas de 0,40 euro, ce qui le portera au maximum autorisé par la réglementation (7 euros), la quote-part payée par le membre du personnel restant inchangée.

Volet qualitatif

1. Enveloppe du service social : Maintien et ajustement de l'enveloppe budgétaire du service social afin de garantir au travailleur et à sa famille les politiques sociales existantes, dont l'assurance hospitalisation.
2. Politique de mobilité : respect de la nouvelle procédure avec classement des candidats à la mobilité sur base de l'ancienneté.
3. Instauration dans l' « AGW des contractuels » :
 - d'un régime disciplinaire (+ abrogation des différents régimes particuliers introduits dans le règlement de travail de certains OIP) ;
 - de la suspension dans l'intérêt du service aux mêmes conditions que les statutaires.

4. Rendre à la Chambre de recours son pouvoir décisionnel en matière de congés, évaluation et d'absence disponibilité. Etendre la compétence de la chambre de recours de la RW aux cas de licenciement des contractuels, au régime disciplinaire des contractuels (voir point 3) et en matière de télétravail.
5. Congés :
 - a) Adoption d'une circulaire « congés » fixant les différentes dispenses de service.
6. Emploi statutaire :
 - a) Tout contractuel ayant minimum 5 années d'ancienneté dans la fonction publique wallonne et lauréat de la 1^{ère} épreuve du SELOR devient automatiquement statutaire. Afin de favoriser ce mécanisme, la sélection des contractuels et des statutaires doit se pratiquer de manière identique.
 - b) Pour les OIP, prise en charge par le Gouvernement du surcoût budgétaire occasionné par l'impact du recrutement de statutaires.
 - c) Intégration de l'ensemble des tâches auxiliaires et spécifiques dans les métiers du Code de la fonction publique.
 - d) Revoir la liste des métiers du Code de la fonction publique (introduction de nouveaux métiers comme par exemple : policiers domaniaux, mécaniciens... + créer un statut administratif pour le receveur régional).
 - e) Mise en concordance de l'Annexe 3 du Code de la fonction publique (diplômes) avec le Décret de Bologne.
7. Bien-être au travail :
 - a) Amélioration du système des « MIOF » (45).
 - b) Augmentation des congés de force majeure rémunérés (6 par an).
 - c) Favoriser le reclassement professionnel du personnel statutaire et contractuel (le reclassement ne peut pas être lié à la politique de mobilité).
 - d) Vu l'allongement des carrières et la réduction des possibilités d'interruption de carrière, augmentation d'un jour de congé par an à partir de 55 ans (art. 371 du Code de la FP wallonne).
 - e) Modifier l'article 375 du CFP de manière à ce que les jours fériés légaux et réglementaires ne soient plus réduits en fonction du régime de travail.
 - f) Modifier l'article 410bis du Code de manière à prévoir que la maladie causée par « le stress et l'épuisement » n'ait pas d'impact sur le droit aux jours de maladie.
 - g) Ajouter l'ostéoporose aux maladies visées à l'article 419 du CFPW
 - h) Accorder une heure de dispense la veille des jours fériés à l'ensemble du personnel de la fonction publique wallonne.
 - i) Introduction d'une 4^{ème} catégorie de travailleurs ayant droit au télétravail : les plus de 55 ans.

j) Réintroduction dans le Code de la FP wallonne de l'absence pour convenances personnelles.

8. SELOR


- a) Pour les concours d'accession au niveau supérieur, adoption d'une équivalence des brevets pour les agents transférés ;
- b) Réflexion sur la nécessité du recours au SELOR pour les concours d'accession au niveau supérieur et les programmes de recrutement, y compris ceux liés aux métiers scientifiques.
- c) Valorisation de la réussite d'un concours d'accession au niveau supérieur avant la promotion via une allocation.

9. Réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.

10. A l'instar de la pratique au MCF, créer un « pool » de contractuels de remplacement au sein de chaque OIP (sauf exceptions dûment motivées) et au sein du SPW (ou de chaque DG/SG du SPW), dont le nombre correspondrait à l'ETP des absences/congés, qui serait calculé au moment de la confection du budget initial et adapté si nécessaire lors de l'ajustement du budget.


Olivier DEBEN
Président S.FP A-FRC RW
olivier.deben@slfprw.be

P. LEBRON
Secrétaire fédéral
IRW CGSP AMIO

A. GILLES
Secrétaire général
CGSP Admi



BOUCHÉ CHRISTINE
SECÉTAIRE PERMANENTE
CSC SERVICES PUBLICS
☎ 081 25 40 93