

Objet : Projet de convention sectorielle 2015-2016-2017

Préambule

Le présent texte a pour vocation de s'appliquer au personnel du Ministère de la Communauté française et des organismes d'intérêt public qui dépendent du Comité de secteur XVII.

La notion de service public a pour vocation d'être au cœur de notre société. C'est en effet au travers de cette notion que l'action de notre Etat trouve son fondement et son sens.

Si l'on comprend sans peine que les pouvoirs publics assument une grande responsabilité de par l'étendue de leurs missions, il convient de souligner qu'il leur revient également, au travers de l'exercice de ces missions, de défendre l'intérêt général et de promouvoir la solidarité entre les citoyens.

La notion de service public se comprend comme un projet qui rassemble l'ensemble des membres de la société autour d'un même idéal et dont le résultat doit profiter à chacun.

Toutefois, la notion même de service public est aujourd'hui mise à mal. On constate, que ce soit au sein des différentes entités composant l'Etat belge ou à l'étranger, une tendance au repli sur soi, une tentation vers le nationalisme et le rejet de l'autre, une banalisation de l'exclusion, une remise en cause de la chose publique.

Ces orientations aboutissent à affaiblir la notion de service public, remettant ainsi en cause son utilité voire son existence.

Au regard de ces constats, il est urgent que les services publics reprennent la place qui est la leur et se positionnent comme les piliers de l'Etat de droit et les garants de la démocratie. Il convient de replacer les concepts d'intérêt général, de solidarité, de citoyenneté au cœur de l'action étatique.

C'est en vue de concrétiser ce projet de revalorisation des services publics, des missions qu'ils assument et des agents qui les font vivre que le présent texte est rédigé.

Depuis le début de la législature, une attention particulière a été portée aux attentes du personnel de la Communauté française et des organismes d'intérêt public. Il est en effet apparu fondamental de recueillir les avis des membres du personnel afin de pouvoir développer une politique de gestion des ressources humaines efficace qui rencontrent les besoins et les aspirations des agents.

Si les pouvoirs publics se doivent de remplir leur mission de la meilleure manière qui soit et développer une politique leur permettant d'atteindre leurs objectifs, ils se doivent également d'être attentifs au bien-être de leur personnel.

Le bien-être de tous les membres du personnel qui, de par leur action, donnent du sens aux services rendus par la Communauté française à la population, se doit d'être un thème

majeur du développement de notre administration. C'est en effet en favorisant l'épanouissement de son personnel que les pouvoirs publics peuvent se donner concrètement les moyens d'offrir le service public de qualité que chaque citoyen est en droit d'attendre.

Cette double finalité doit se concrétiser dans une série d'instruments qui permettent d'assurer à la fois la pérennité des missions qui incombent à la Communauté française et aux organismes d'intérêt public et l'épanouissement des agents.

A cet égard, le Contrat d'administration se devra de reprendre, non seulement l'ensemble des actions qui devront être mises en œuvre pour garantir un service public de qualité, mais également rappeler les valeurs et les principes généraux qui sont à la base du service public et au regard desquels l'action du Ministère devra se déployer.

Le Contrat d'administration ne peut toutefois se comprendre comme un outil isolé qui se suffit à lui-même. Les mesures qui sont négociées avec les organisations représentatives du personnel, via notamment la conclusion d'une convention sectorielle, doivent pouvoir être concrétisées par décision du Gouvernement et opérationnalisées par le Contrat d'administration.

En outre, il conviendra également que l'ensemble des actions qui seront définies soient mises en rapport avec le Budget de la Communauté française.

C'est dans l'optique de ne pas dissocier ces éléments qui sont intimement liés que le présent [projet] de convention sectorielle a été rédigé.

A travers ces différents instruments se trouve une même volonté de développer une administration forte et efficiente, qui sera capable de fournir au citoyen le meilleur service possible. C'est ainsi que nous envisageons notre action comme un ensemble cohérent dont chaque partie doit tendre à la réalisation d'objectifs communs.

Si le présent [projet] de convention sectorielle prévoit une programmation pour les années 2016 et 2017, il comprend également des mesures dont la mise en œuvre s'étend au-delà de cette période. Si la gestion de l'ensemble du Ministère se doit d'être évolutive, les engagements et les projets qui seront portés par l'autorité et les organisations syndicales doivent également pouvoir être exécutés avec souplesse.

En d'autres termes, si la grande majorité des mesures visées devront être exécutées d'ici la fin 2017, d'autres objectifs auront pour vocation à être poursuivis durant toute la législature.

Au vu du dépôt du budget 2016 et du contexte budgétaire connu, les conventions sectorielles précédentes, à l'instar de l'exécution des engagements pris dans la Déclaration de politique communautaire, seront progressivement mises en œuvre durant la législature.

S'il apparaît que des marges budgétaires pourraient être dégagées, endéans la période couverte par la convention, celle-ci pourrait être, le cas échéant, comme pour tous les secteurs, ré-ouverte à la négociation pour envisager d'éventuelles mesures quantitatives.

Convention

A) La situation administrative du personnel

Un effort de simplification et de rationalisation du travail sera réalisé afin d'optimiser la charge de travail et d'étudier une meilleure répartition des ressources.

Les missions du groupe de travail « Emploi » seront élargies à l'ensemble des problématiques liées à SELOR, au recrutement et à l'accès au niveau supérieur. Il sera également donné mission au groupe « Emploi », qui a déjà débuté, de réaliser une étude de la pyramide des âges des membres du personnel pour l'ensemble du secteur XVII afin de pouvoir anticiper les départs naturels liés à la mise à la pension, et d'ainsi prioriser les remplacements dans les secteurs prioritaires. Cette étude est en lien avec le processus de simplification administrative et d'occupation des espaces. Des réunions régulières seront organisées en septembre et en mars et un rapport serait fait au Comité de secteur deux fois par an.

La réforme de l'organigramme du Ministère sera poursuivie et un cadre structurel du personnel global sera fixé, par une norme réglementaire, afin de faciliter les transferts et d'optimiser les procédures existantes de mobilité volontaire de personnel, compte tenu des besoins des services et des demandes émises par les agents, entre les services du Gouvernement ainsi que dans les OIP. Parallèlement, un cadre fonctionnel, reflétant la réalité de fonctionnement des services, sera présenté annuellement.

Le cadre du personnel SIPPT sera revu pour pallier les manques et intégrer les nouveaux besoins liés au transfert de personnels dans le cadre de la 6^e réforme de l'Etat ainsi que pour potentiellement harmoniser et mutualiser les SIPPT pour les organismes d'intérêt public. Les services du SIPPT du Ministère seront en outre, dans un premier temps, renforcés à hauteur de 2 ETP.

Un groupe de travail sera mis en place dès le premier trimestre 2016 pour définir une politique de carrière innovante et de rémunération motivante, axée sur l'évaluation et les acquis de l'expérience, la validation des compétences (statutaires et contractuels), notamment en vue de l'instauration d'une carrière d'expert pour les niveaux 1 et 2+.

Sans préjudice des possibilités de mobilité existantes, et pour répondre à des besoins des services en surcharge de travail limités dans le temps, la mobilité temporaire au sein du Ministère de la FWB sera facilitée, notamment au travers d'une plateforme d'échange via l'intranet, et la mise en place de pool de personnel pouvant renforcer temporairement ces services. La charge de travail des services fera l'objet d'une analyse par le groupe de travail. Si nécessaire, la formation des agents appelés à venir renforcer un service sera mise en place pour garantir leur opérationnalité fonctionnelle.

L'autorité poursuivra la statutarisation des personnels et en particulier des Niv. 3, et s'engage à atteindre un taux de statutarisation de 65%.

Le statut administratif des personnels scientifiques sera harmonisé pour l'ensemble du personnel scientifique de la Communauté française.

Les jours de congés de maladies seront neutralisés en cas de harcèlement reconnu.

La concertation d'un plan annuel de recrutement, des descriptions de fonction pour les fonctions génériques, des programmes d'accès et des programmes de formation sera mise en œuvre.

Un inventaire sera réalisé visant les primes existantes, les modes de comptabilisation du temps de travail pour prestations nocturnes, prestations dominicales et de jour férié, les allocations pour ces mêmes prestations, et les diverses couvertures d'assurance couvrant le personnel. De ce constat, des propositions d'harmonisation et d'optimisation seront examinées et évaluées.

B) SELOR

Bien que l'intervention de SELOR dans les procédures de recrutement soit incontournable sur le plan légal, une réflexion sera menée pour réévaluer le recours à SELOR lors des épreuves, que ce soit dans le cadre des procédures de recrutement ou d'accession au niveau supérieur.

Dans le cadre des concours de recrutement, une attention particulière sera portée à l'optimisation des épreuves de filtrage organisées par SELOR. L'amélioration des modes de notification de l'organisation des concours sera également poursuivie.

Dans le cadre des concours d'accession, la bonne adéquation entre l'offre de formation de l'Ecole d'administration publique commune et la date des examens sera garantie.

L'organisation des concours d'accession sera, pour la fin de la législature, internalisée au sein de l'administration. Dans ce cadre, les synergies avec d'autres niveaux de pouvoir seront envisagées.

C) Les conditions de travail du personnel

Formation

Une attention sera portée à ce que l'offre de formation de l'Ecole d'administration publique et de la Direction du Développement des compétences accorde une priorité aux formations-métiers ainsi qu'à la réduction de la fracture numérique pour les niveaux 3 et 2.

Dans un souci d'éducation permanente, l'administration veillera à la formation de base et continuée des agents et membres du personnel adaptée aux exigences et contraintes de la fonction. Par ailleurs, priorité sera donnée à l'organisation en proximité des formations, lesquelles seront dispensées dans les sites déconcentrés en tenant compte des besoins, des contraintes, et des éventuels coûts indirects. De plus, priorité sera donnée au recours aux formateurs internes et aux tuteurs ONE. Enfin, les formateurs internes feront l'objet d'une certification. Un arrêté réglementant les formations dispensées par les formateurs internes et la certification de ces derniers sera présenté au Gouvernement.

Congés

Les jours de congés pour motif impérieux d'ordre familial seront portés à 45 jours maximum par an dont 25 dans les hypothèses suivantes :

- 1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui;
- 2° la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans;

- 3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de dix-huit ans, lorsqu'ils sont atteints d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier I de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales;
- 4° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

L'article 9 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 sera modifié pour préciser que l'agent ne peut se voir refuser, au cours des mois de juillet et d'août, une période continue de congé de trois semaines minimum par année.

Missions de service

En ce qui concerne les déplacements pour mission, la priorité sera donnée au recours aux transports en commun.

Concernant l'usage des véhicules personnels pour mission, le projet d'arrêté consacrant les deux mesures qui suivent sera finalisé dans le courant du premier trimestre 2016 :

- le remboursement des frais exposés par l'agent pour se rendre de son domicile à la station de transports en commun, et inversement, ainsi que le remboursement des frais de parking ;
- le remboursement des frais de déplacement exposés par le membre du personnel depuis et jusqu'à son domicile.

Membres du personnel en situation de handicap

Par ailleurs, l'autorité s'engage à favoriser le recrutement et l'inclusion de personnes en situation de handicap. A cet effet, le Gouvernement a d'ores et déjà permis le recrutement d'une personne, qui entrera en service début 2016, chargée de promouvoir le recrutement et de faciliter l'inclusion de personnes handicapées au sein des services de la Communauté française. Des initiatives réglementaires seront en outre envisagées pour instaurer notamment un mécanisme de priorité aux personnes en situation de handicap.

Bien-être au travail

De plus, l'autorité veillera à prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'une politique effective de bien-être du personnel, en coordination notamment avec le SIPPT.

D) L'organisation des Services du Gouvernement et des OIP

Une analyse continue et en profondeur des besoins opérationnels et organisationnels sera menée en vue de renforcer l'efficacité des services administratifs.

Une étude comparative préalable des coûts sera réalisée pour toute externalisation de service via le secteur privé.

Une évaluation de la valeur ajoutée du système des mandats sera réalisée en fin de législature.

Pour répondre au défi de recrutement induit par la pyramide inversée des âges du personnel actuel, le processus de recrutement d'un agent sera lancé 6 mois avant le départ définitif de l'agent à remplacer afin de réduire le délai entre le départ de l'agent

et l'arrivée de son remplaçant. Cette pratique sera également mise en œuvre dans les situations où il est absolument nécessaire d'assurer une transmission des savoirs afin d'éviter qu'un service ne devienne inopérant suite au départ d'un agent disposant d'une expertise particulière.

E) La simplification administrative

La simplification administrative, ainsi que la dématérialisation des documents administratifs, seront poursuivis afin de faciliter les démarches des citoyens et des ASBL d'une part, et d'alléger la charge de travail des personnels du Ministère et des OIP, d'autre part.

F) L'ETNIC

Un plan permettant de redéployer les moyens de l'ETNIC sur ses priorités en améliorant sa gouvernance et le service aux différentes administrations du Ministère et des OIP de la FWB sera élaboré et présenté dans le premier semestre 2016. Il s'agit pour l'ETNIC d'accroître simultanément la satisfaction des utilisateurs et l'autonomie du pouvoir public face aux solutions informatiques vendues par le secteur privé. Pour atteindre cet objectif, le plan s'appuiera sur le personnel de l'ETNIC et le redéploiement des moyens mis à sa disposition.

G) Le Service social

Un groupe de travail *ad hoc* sera constitué pour réaliser une étude comparative du fonctionnement et de l'organisation du Service social MFVB avec les services sociaux d'autres entités, notamment pour en améliorer la gouvernance.

Une mutualisation avec d'autres services sociaux sera envisagée chaque fois que possible pour améliorer les services rendus.

Le groupe de travail formulera des propositions concernant le mode de gestion à adopter pour l'ASBL Service social dans le courant de l'année 2016.

Le groupe de travail formulera également des propositions concernant les outils de bonne gouvernance dont l'ASBL sera doté, notamment un plan d'action annuel, un plan de gouvernance, la désignation de commissaires aux comptes et de réviseurs d'entreprise.

Par ailleurs, il sera proposé aux organisations syndicales de redéployer les moyens pour proposer de nouveaux services en lien avec les attentes des personnels du Ministère et des OIP concernés.

La dotation du Service social sera adaptée afin notamment de tenir compte de l'arrivée des personnels des maisons de justice.

La petite restauration, l'offre de boissons et d'éventuels autres services seront, après analyse et concertation, envisagés en fonction des infrastructures disponibles dans les implantations de plus de 50 personnes.

H) Les infrastructures

Sur base du cadastre des infrastructures de la Communauté française, des constats du SIPPT et de la médecine du travail, un travail de rationalisation des espaces sera réalisé. Les organisations syndicales seront tenues informées des résultats de ce travail.

Une réflexion globale sur l'usage et l'occupation des bâtiments sera entreprise, de même que sur les normes de surface de bureau par agent.

Mise en œuvre de l'accord

Dès la conclusion de la convention, l'ensemble des mesures feront l'objet d'un monitoring régulier au sein du Comité de secteur XVII. Ce monitoring sera mis en lien avec les monitorings prévus pour le Budget et le Contrat d'administration dont les organisations syndicales seront également informées.