



PARA BRU



Place Fontainas, 9/11 - 1000 BRUXELLES

*Communauté française*

Bruxelles, le 14 juillet 2017

## CAHIER REVENDICATIF

**en vue de la conclusion d'une convention sectorielle**

**2018-2019**

- A. Champ d'application : la convention 2018-2019 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.

## **PREAMBULE**

- Exécution des conventions sectorielles et engagements précédents et respect du statut syndical : voir annexe 1.

## **VOLET QUANTITATIF**

- Introduction des augmentations intercalaires dès la 1ère année pour l'échelle 300/1 après alignement du barème de base sur le salaire minimum garanti.
- Révision générale des barèmes : augmentation forfaitaire de 250 euros mensuels bruts indexés sur toutes les échelles.
- Alignement sur la réglementation applicable à la RW pour les prestations irrégulières.
- Pécule de vacances portée à 100% du salaire mensuel brut indexé et sans retenue.
- Augmentation du nombre de biennales pour que celles-ci couvrent l'ensemble de la carrière.
- Remboursement des frais de parking pour les membres du personnel qui ont un abonnement aux transports en commun et qui doivent laisser leur voiture à la gare ou à proximité d'un arrêt.

## **VOLET QUALITATIF**

- Carrière : mise en place d'un système de filières de métiers et de procédures de recrutement objectives et rationnelles (voir note déposée en CSXVII le 2.04.2014 et jointe au PV – doc N-14-04-02avril2014.pdf + note déposée en GT carrière, jointe en annexe 2 – Organisation biennale des concours de recrutement pour tous les emplois dont les réserves de recrutement sont épuisées, inexistantes ou inopérantes – Organisation de concours de recrutement généralistes pour les administratifs et spécifiques pour les non généralistes – Respect de la périodicité réglementaire pour les examens d'accèsion – Suppression des entretiens complémentaires – Respect du statut syndical pour les engagements contractuels – Révision des groupes de qualification – Retour au critère principal de l'ancienneté pour l'octroi des promotions par avancement de grade.
- Cessation de toute forme de privatisation des services publics et affectation des moyens budgétaires y consacrés à du personnel interne ; cela concerne notamment :
  - o Les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et affiches, ...)
  - o Les services de gardiennage et de nettoyage ;
  - o Les missions du SEPPT (à intégrer au SIPPT).
  - o Le service du contrôle des absences pour maladie.
- Révision urgente des cadres du personnel notamment eu égard aux engagements antérieurs non respectés.
- Réduction généralisée du temps de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire.
- Possibilité de départ anticipé 5 ans avant l'âge légal de la retraite.
- Suppression du système des mandats.
- 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 (maladies, absence syndicale, prestations incomplètes...).
- Augmentation du nombre de jours de congé, en particulier en fin de carrière pour compenser l'allongement des carrières.

- Prise en charge des frais de déplacement depuis et jusqu'au domicile pour les travailleurs étant amenés à utiliser leur véhicule personnel de façon régulière dans le cadre de leurs fonctions
- Chambres de recours des agents des services du Gouvernement :
  - Compétence en matière de licenciement de contractuels ;
  - Compétence décisionnelle plutôt que d'avis.

ANNEXE 1

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

Déclaration de principe en préambule de la convention sectorielle 2018-2019 :

« 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 2018 et 2019 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>Cf. années 1996 et suivantes</p> <p>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'accession pour tous les niveaux</li> </ul>	<p>Protocole n° 200 du 22.3.1999</p> <p>Conventions sectorielles :</p> <p>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'accession 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>Conventions sectorielles :</p> <p>2007-2008 2009-2010 2011-2012 2015-2016-2017</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
➤ Alignement 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	Conventions sectorielles 2013-2014 2015-2016-2017	Quid suivi du protocole 439 du 2/4/14 ?
➤ Installation d'un véritable régime de mobilité au sein du ministère ➤ Information adéquate et efficiente des membres du personnel sur l'ensemble des postes ouverts ➤ Art 69 § 1 <sup>er</sup> du statut	Conventions sectorielles : 2007-2008 2011-2012	Voir fiche technique (annexe 2)  Mise en place d'un groupe de travail
➤ 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 Convention sectorielle 2015-2016-2017	F. Delcor refuse de concerter le plan de personnel

➤ Programmes des concours et conditions d'accès aux emplois	Statut syndical Convention sectorielle 2015-2016-2017	Discussion au groupe de travail Emploi et négociation en Secteur XVII
➤ 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 ➤ Proposition d'harmonisation et d'optimisation	Conventions sectorielles 2011-2012 2015-2016-2017	
➤ 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.
➤ Poursuite du GT Service social	Secteur XVII du 2/4/14 (non acté au PV)  Convention sectorielle 2015-2016-2017	
➤ IPPJ et centres fédéraux : normes d'encadrement revues à la hausse	Poursuite du groupe de travail	
➤ Réalisation de tout le protocole d'accord concernant le passage des Maisons de Justice vers la CF	Protocole 438 du 2/4/2014	

➤ Harmonisation du statut administratif du personnel scientifique pour l'ensemble du personnel de la Communauté française	Convention sectorielle 2015-2016-2017	
➤ Neutralisation des jours de maladie en cas de harcèlement reconnu	Convention sectorielle 2015-2016-2017	
➤ Recrutement et inclusion des personnes en situation de handicap	Convention sectorielle 2015-2016-2017	
➤ Réévaluation du recours à Selor pour le recrutement et internalisation des concours d'accession (synergies avec d'autres entités fédérées)	Convention sectorielle 2015-2016-2017	
➤ Evaluation de la valeur ajoutée du système des mandats	Convention sectorielle 2015-2016-2017	

## FICHE TECHNIQUE :

# **Systeme coherent de carrieres par filieres de metiers**

Dans le cadre de la réflexion sur les carrières des agents de la CF, la CGSP propose d'utiliser les atouts du statut administratif et pécuniaire existant pour mettre en place un système cohérent de carrière axé sur des filières de métiers, permettant des évolutions sur le plan vertical et horizontal et favorisant la mobilité interne à l'intérieur desdites filières.

Cette note a pour objet de préserver et de garantir les droits minimums du personnel en matière de clarté et d'objectivité de leur situation professionnelle, selon les principes qui ont présidé à l'élaboration d'un statut pour les fonctionnaires et notamment, la prédominance de l'intérêt général sur les intérêts particuliers dont découle leur indépendance à l'égard des pouvoirs et influences pour garantir leur impartialité.

### Statutaires et contractuels :

Conformément à ses engagements répétés, l'autorité veillera à ce que les emplois permanents soient pourvus par du personnel statutaire. Les contractuels n'ont, en principe, pas vocation à faire carrière (système d'emploi versus système de carrière), mais s'ils restent suffisamment longtemps en poste, ils peuvent bénéficier des avantages du système proposé pour autant qu'ils ne soient pas mis en concurrence avec les statutaires.

Le concours de recrutement doit rester la base de toute statutarisation.

### Les filières :

Pour commencer, il convient de créer les filières en se référant aux concours déjà organisés par la DGFPRH ou aux filières déjà existantes dans d'autres entités institutionnelles comparables (ex. Code de la Fonction publique wallonne), sans tomber dans les excès qui ont précédé le statut de 1996 – soit une limitation raisonnable du nombre de filières. A chaque filière est attachée une catégorie (statut administratif) et un groupe de qualification (statut pécuniaire) qui se correspondent :

- Catégorie 1 = GQ1 = administratif et généraliste;
- Catégorie 2 = GQ2 = technique ;
- Catégorie 3 = GQ3 = spécialisé ;
- Catégorie 4 = GQ4 = expert.

Il faudrait envisager la création d'une catégorie supplémentaire pour les informaticiens de l'ETNIC dont le barème est supérieur au GQ4 (ainsi que pour d'autres fonctions qui seraient dans la même situation).

Les barèmes sont attachés aux groupes de qualification (ils sont identiques pour chaque groupe de qualification ; conformément au système actuel, un montant forfaitaire peut être ajouté au barème du groupe 1 pour les groupes 2, 3 et 4).