

Convention sectorielle 2013-2016 du Comité de secteur XVI

La présente convention s'applique intégralement à l'ensemble du Service public de Wallonie et des OIP relevant du Comité de secteur XVI. 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 reste particulièrement attentive au respect, notamment par les mandataires, des obligations en matière de concertation sociale qui découlent du statut syndical.

VOLET QUALITATIF

1) Enveloppe du service social

- Maintien de l'assurance soins de santé aux mêmes conditions que celles prévues actuellement pour le travailleur et sa famille ainsi que toutes les autres politiques sociales existantes.

2) Mesures en faveur de l'emploi statutaire

- Maintien du principe de la priorité au recrutement statutaire dans l'ensemble des Services du Gouvernement wallon et des OIP et de l'absence de recours au travail intérimaire dans la fonction publique.
- Amélioration des processus de recrutement notamment via la mutualisation des ressources certifiées SELOR et des infrastructures entre le SPW et les OIP.
- Intégration des tâches auxiliaires suivantes dans la liste des métiers du Code de la Fonction publique : nettoyeuses/techniciennes de surface et convoyeuses scolaires. Lancement de sélections statutaires pour les métiers de réceptionniste-téléphoniste et réfectoriste.
- Elargissement des conditions de l'article 119 quater afin de permettre à un contractuel engagé à durée indéterminée, lauréat d'une épreuve SELOR, d'être nommé sur l'emploi qu'il occupe.
- Suppression de la notion de métier et remplacement par la notion de fonction/diplôme. Ce projet ne peut en aucun cas créer de nouveaux freins à la mobilité mais au contraire, doit la faciliter.

3) Réforme de l'accession

- Permettre à tous les lauréats d'un concours d'accession d'être automatiquement promu sur un poste du niveau correspondant à ce concours. L'article 9 de l'**arrêté du Gouvernement** wallon du 27 juin 2013 fixant le statut administratif et pécuniaire du

1

personnel du Centre régional de soins psychiatriques « Les Marronniers » sera également modifié pour permettre la mise en œuvre de ce principe.

- Réformer le contenu des concours d'accès afin d'être plus en phase avec la logique de fonction tout en tenant compte de la validation des acquis de l'expérience.

4) Politique de mobilité

- Respect de la nouvelle procédure adoptée en dernière lecture par le GW le 21/07/2016 avec classement des candidats à la mobilité sur base de la comparaison des titres et mérites.

5) Receveurs régionaux

- Elaboration d'un statut spécifique pour les receveurs régionaux.

6) Statut scientifique

- Elaboration d'un nouveau statut scientifique qui prévoit des épreuves de recrutement plus adaptées aux profils scientifiques. Le jury scientifique sera directement présidé par SELOR.

7) Mesures en faveur des contractuels

- Modification de l'AGW du 18 décembre 2003 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel pour introduire la suspension de contrat pour convenance personnelle.
- Formalisation des processus de licenciement des contractuels.

8) Reclassement professionnel pour le personnel contractuel et statutaire

Tout employeur mettra en place une procédure de reclassement professionnel pour le personnel statutaire et contractuel.

9) Bien-être au travail

- Adoption et mise en œuvre d'un plan bien-être.
- Modification du Code de la Fonction publique afin d'améliorer le système des « MIOF » (motif impérieux et d'ordre familial). La mesure sera étendue jusqu'à l'âge de 25 ans pour les enfants souffrant d'une incapacité physique ou mentale. Par ailleurs, une circulaire sera rédigée et concertée afin de faciliter la preuve lorsqu'un agent prend des « MIOF » pour lesquels une justification doit être apportée (au-delà des 15 premiers jours).
- Modification du Code de la Fonction publique afin d'ajouter l'ostéoporose aux maladies visées à l'article 419 du Code de la Fonction publique.

A

- Introduction d'une 4^{ème} catégorie de travailleurs prioritaires pour le télétravail à savoir les agents de plus de 55 ans. Le télétravail pourra également être utilisé comme mesure d'accompagnement pour les travailleurs reprenant le travail, à temps partiel, après une maladie de longue durée.

10) Plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme

Elaboration d'un plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme lié à l'âge comprenant des mesures de prévention et de contrôle dès l'âge de 45 ans.

Le plan d'action proposé est multi dimensionnel :

- Une analyse pointue du phénomène global et de ses causes par public cible.
- Un plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme (prévoyant notamment des formations pour le personnel d'encadrement, une optimisation de la politique de contrôle et des mesures d'accompagnement pour les travailleurs reprenant le travail après une maladie de longue durée)

Par ailleurs, une modification réglementaire du régime des absences pour maladie sera mise en œuvre afin de :

- Limiter le nombre d'absence pour maladie d'un jour sans certificat médical à trois jours par année civile ;
- Limiter le nombre de retour maladie à 3 jours par année civile. Au-delà des 3 jours par année civile, le retour à la maison pour cause de maladie devra être couvert par un certificat médical.

11) Autres

- Modification de l'article 375 du Code de la Fonction publique afin que les jours fériés légaux et réglementaires ne soient plus réduits en fonction du régime de travail.
- Mise en concordance de l'annexe III du Code de la Fonction publique wallonne (diplôme) avec le décret de Bologne.

VOLET QUANTITATIF

1) Suppression du rang D4

Modification du code de la Fonction publique afin de supprimer le rang D4.

2) Statutarisation dans les OIP

Lorsque le taux de statutaires à atteindre dans les OIP, fixé dans le cadre du groupe de travail « emploi », sera atteint, le surcôt budgétaire de la statutarisation, au-delà de ce taux, sera pris en charge par le Gouvernement wallon.

A

Le taux de statutaires à atteindre à l'AVIQ devra être fixé lors du prochain groupe de travail « emploi ».

3) Réduction du temps de travail pour les membres du personnel de 60 ans et plus avec embauche compensatoire

Cette mesure vise les membres du personnel rentrant dans les conditions suivantes

- Les membres du personnel de niveau D et C ;
- de 60 ans et plus ;
- bénéficiant d'une des deux allocations de pénibilité (Article 16 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques) ;
- effectuant leurs prestations à temps plein ou à temps partiel ;

Le régime proposé est le suivant :

- Réduction de l'horaire de travail à 30h24 (4 jours) et au prorata pour les régimes à temps partiel;
- Embauche compensatoire à 95% dans le niveau concerné ;
- Pas de perte de salaire de base;
- Système obligatoire;
- Maintien des droits à la pension ;
- Réduction des jours de congés annuels en supprimant pour le public visé toutes les bonifications liées à l'âge ;
- La mise en œuvre de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et de l'AGW du 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques sera modulée de manière à respecter strictement le principe de la réduction effective du temps de travail ;
- Système irréversible.

4) Bien-être au travail

Octroi d'une enveloppe de 30 euros par agent afin de permettre à chaque entité relevant du Comité de secteur XVI de mener des projets en exécution du plan bien-être. Ce financement ne sera octroyé que pour autant que l'entité dégage un montant identique pour la mise en œuvre des actions du plan bien-être.

La priorité devra être mise par les entités sur l'exécution des exigences légales.

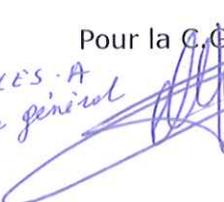
5) SIPP

Mise en œuvre de la réforme du SIPP (l'extension à 5 oip, l'organisation en sections, le déploiement de référents locaux en prévention, l'intégration des aspects multidisciplinaires au sein du Sipp,...)

6) Accident du travail

Octroi d'un mi-temps complémentaire au service social pour la gestion des dossiers relatifs aux accidents du travail.

Namur, le 16 SEP. 2016

<p>POUR LA DELEGATION DE L'AUTORITE</p> <p>Le Ministre-Président,</p>  <p>Le Ministre de la Fonction publique,</p>	<p>LES DELEGATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES</p> <p>Pour la C.G.S.P.,</p> <p><i>GILLES-A secrétaire général</i></p>   <p>Pour la C.S.C Services publics,</p>  <p><i>Bouette Christine</i></p> <p>Pour le S.L.F.P.,</p>  <p>Pierre GENBOUX</p>
---	---

Délégué Permanent.