FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII

COMMUNAUTE FRANCAISE

Protocole n° 500 du 13 juillet 2018

Projet de convention sectorielle 2018-2019

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. cf CSA

Le Service public a pour vocation d'être au cœur de notre société, au service des citoyens. C'est en effet au travers du Service public 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 est 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 et le rejet de l'autre, une banalisation de l'exclusion, une réduction des moyens dédiés aux politiques publiques et à la sécurité sociale, et plus généralement 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, les garants de la démocratie et de la solidarité.

Il convient de renforcer les concepts d'intérêt général, de solidarité, de citoyenneté qui sont 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 membres du personnel 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. En effet, 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 leur 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 ligne de conduite a été imprimée dans divers documents parmi lesquels on dénombre le Contrat d'administration liant le Ministère de la Fédération Wallonie – Bruxelles au Gouvernement. Ainsi, il reprend, non seulement l'ensemble des actions à mettre 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 continuera de se déployer.

L'action du Gouvernement pour soutenir ses services dans l'exercice de leurs missions passe notamment par un dialogue social fourni.

C'est dans cette dynamique que la réforme de la carrière des membres du personnel de la Fédération Wallonie – Bruxelles prend forme petit à petit dans le but de voir la mise en forme de ses principales mesures avant la fin de cette législature.

Précisons que cette réforme constitue une avancée considérable permettant notamment de répondre aux objectifs fixés par la Déclaration de politique communautaire, le Contrat d'administration et la convention sectorielle 2015-2017.

Ainsi, la carrière pécuniaire est rendue plus attractive au bénéfice du plus grand nombre au travers d'une échelle unique adaptée à la durée de la carrière pour les statutaires et contractuels. Les membres du personnel contractuels disposent enfin de réelles perspectives de carrière, tant au niveau pécuniaire qu'en termes de promotion. Cette nouvelle échelle permettra ainsi une revalorisation des barèmes ayant pour conséquence une augmentation

globale des revenus des membres du personnel. Cette revalorisation a notamment permis l'introduction des augmentations intercalaires dès la 1ère année pour l'échelle 300/1 après alignement du barème de base sur le salaire minimum garanti.

Le contexte global d'allongement de la durée des carrières a également été pris en considération dans cette réforme au travers de l'augmentation du nombre de biennales pour que celles-ci tendent à couvrir l'ensemble de la carrière, notamment pour les niveaux 3.

De même, les Talents sont valorisés à travers la diversification des parcours de carrière. A côté de la filière de gestionnaires d'équipe, une nouvelle filière d'experts est créée. Il convient également de pointer l'accroissement des opportunités de statutarisation du personnel par le biais de la promotion, et ce sachant que la priorité est maintenue envers l'emploi statutaire des fonctionnaires.

En outre, dans le contexte actuel d'allongement des carrières, il est apparu opportun d'améliorer la fin de carrière des travailleurs âgés, notamment en adaptant le contenu de la fonction dans une optique de transmission des savoirs et d'écolage des nouveaux membres du personnel, mais également en prévoyant un aménagement du temps de travail dans le cadre d'une expérience pilote.

De la sorte, l'institution verra son efficience renforcée grâce à la présence d'un personnel qualifié et stable, ce qui constitue un élément essentiel pour répondre aux enjeux actuels et futurs auxquels est confronté la Fédération Wallonie – Bruxelles.

En marge de cela, il apparaît opportun de veiller à une égalité de traitement entre tous les membres du personnel. Cette dernière se traduira notamment par le fait d'autoriser les dispenses de services pour les travailleurs engagés dans une procédure de procréation médicalement assistée en l'assimilant aux dispenses prévues pour absence de nature médicale (consultation d'un médecin autre que le généraliste). Elle résidera également dans le fait d'appliquer de manière uniforme dans tous les services de l'institution le remboursement des frais de séjour.

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

Les engagements et les projets qui seront portés par l'autorité et les organisations syndicales devront donc pouvoir être exécutés avec souplesse.

Les conventions sectorielles, tant actuelle que les précédentes, continueront d'être progressivement mises en œuvre durant cette législature, mais également au-delà.

Convention

A. *Vers une société plus solidaire* :

Afin de promouvoir une société plus solidaire, des **congés rémunérés** seront octroyés aux membres du personnel **en cas de soins palliatifs d'un proche**.

En effet, à la connaissance de tous, les soins palliatifs sont des moments difficiles à traverser, tant pour le malade, que pour ses proches. Dès lors, un accompagnement du patient est crucial, notamment au niveau du soutien psychologique.

Dès lors, jusqu'à 15 jours de congés ouvrables rémunérés seront octroyés dans le cadre de l'accompagnement de soins palliatifs par agent sur une base annuelle, selon le degré de parenté. Précisons que ces modalités seront définies lors de l'élaboration des modifications règlementaires.

Il est proposé d'assimiler ce nouveau type de congé aux congés pour cause de force majeure prévus par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII.

Afin de promouvoir une société plus solidaire, il est également proposé d'octroyer un **congé d'accueil dans le cadre du placement d'un mineur pour lequel l'agent assure la prise en charge et l'accueil, pour un moyen ou long terme, suite à une décision de l'autorité communautaire ou une décision judiciaire de placement, ou dans le cadre de l'accueil d'un mineur étranger non-accompagné (MENA).**

Afin de soutenir la politique menée en matière d'accueil d'un mineur pour lequel l'agent assure la prise en charge et l'accueil, pour un moyen ou long terme, suite à une décision de l'autorité communautaire ou une décision judiciaire de placement, ainsi que dans le cadre de l'accueil d'un mineur étranger non-accompagné (MENA), il est proposé d'octroyer un congé, plus long que celui prévu à ce jour par la règlementation et d'élargir le public visé par celle-ci, aux membres du personnel désireux d'accueillir un enfant dans le cadre précité, dont le coût serait ici à charge de l'employeur.

Dès lors, ce congé passerait de 42 jours (6 semaines) à 120 (4 mois à 30 jours), soit une augmentation de 78 jours par agent, ce qui permettrait d'encourager les membres du personnel de l'institution à devenir famille d'accueil.

Il est à noter que ce congé sera octroyé de manière unique dans la carrière de l'agent par enfant concerné. En outre, si un agent accueille plus d'un enfant en même temps, il ne pourra bénéficier que d'un seul congé. Précisons que les modalités pratiques seront définies lors de l'élaboration des modifications règlementaires relatives à cette mesure.

Dans le contexte actuel d'allongement des carrières, il est apparu opportun d'**améliorer la fin de carrière des travailleurs âgés** en diminuant, dans le cadre d'un projet pilote, leur temps de travail d'un cinquième des prestations hebdomadaires avec maintien de la rémunération pleine et en engageant, en compensation, des jeunes demandeurs d'emploi.

A cette fin, une expérience pilote verra le jour à la fin de l'année 2018 au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et elle couvrira l'année 2019 et 2020.
De la sorte, elle permettra d'améliorer la qualité de vie, tant au travail que dans la vie privée, des membres du personnel de niveaux 2 et 3 ayant atteint l'âge de 61 ans.

La possibilité de permettre aux OIP d'accéder à une telle expérience pilote sera étudiée.

B. ***Vers une administration plus efficiente*** :

Le travail d'**analyse de la charge de travail** en vue de son objectivation et d'une **meilleure répartition des ressources** est actuellement en cours au sein de plusieurs départements du Ministère, et plus particulièrement au sein de l'AGE et de l'AGMJ. Ce travail de rationalisation sera poursuivi à l'avenir au sein des autres Administrations générales, du CSA et des OIP, et ce, dans un souci d'efficience et de gestion optimale des ressources. De ce fait, il sera procédé à un état des lieux du travail accompli et de ce qui reste à faire au sein des services précités. Le point sera fait sur cet état des lieux lors du dernier Comité de Secteur de cette législature.

Dans l'optique de conserver une fonction publique efficiente et axée sur l'humain, les démarches visant à **internaliser ou à maintenir les services en interne** sont privilégiées, et ce, dans la mesure du possible en fonction d'une étude considérant les coûts et bénéfices.

Ainsi, des efforts ont été réalisés afin d'encourager l'administration à utiliser ses ressources internes avant toute externalisation (gardiennage, imprimerie, etc.).

La possibilité pour les OIP relevant du Comité de Secteur XVII d'accéder aux services d'imprimerie du Ministère sera examinée.

Un travail d'internalisation a été effectué en se focalisant sur deux projets.

D'une part, les services d'impression qui – via la réorganisation des imprimeries de la Direction du Support logistique et de l'Enseignement à distance (ou E-learning) – seront maintenus au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cela permettra la mise en place efficiente d'un service d'impression de qualité au sein du Ministère. Les services sont invités à y recourir pour toute demande de publications. Un travail de communication en interne a été mis en place afin donner au service la visibilité nécessaire à sa tâche.

D'autre part, à l'occasion de l'ouverture prochaine du bâtiment situé à l'avenue du Port n°16 (fin mai 2018), l'internalisation des prestations de nettoyage sera concrétisée, et ce, suite à l'adoption par le Gouvernement le 9 mai 2018 de la note d'orientation relative au

projet pilote d'internalisation des services de nettoyage (cf. point B15 de l'ordre du jour du Gouvernement). Cela permettra ainsi une maîtrise des conditions de travail et une plus grande intégration du personnel au sein de l'entité.

En outre, un **cadre structurel du personnel** du Ministère de la Fédération Wallonie Bruxelles, mais également des OIP et du CSA sera fixé de manière globale afin de correspondre aux besoins et à la réalité connue par ces institutions.

C. ***Vers de meilleures conditions de travail pour le personnel*** :

La **priorité** sera donnée **à l'emploi statutaire**, tout en facilitant l'**accès à la statutarisation** pour le personnel contractuel au travers de l'organisation régulière de sélections dans le respect des règles d'objectivité. A cet égard, l'autorité réitère son engagement à atteindre un taux de statutarisation de 65% de son personnel.

Dans le contexte d'allongement des carrières, il apparaît opportun de garder une cohérence dans l'**octroi des jours de congés annuels de vacances en fin de carrière**. Compte tenu du fait que l'âge légal de la pension est porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, il sera octroyé un jour de congé annuel de vacances supplémentaire à 65 ans et à 66 ans.

Par ailleurs, afin de garantir une égalité de traitement entre tous les membres du personnel, l'**octroi de quatre jours de congé de circonstances pour l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale** sera traduit dans les textes. Il s'agit là d'uniformiser la pratique déjà en vigueur qui vise à assimiler la cohabitation et le mariage.

Pour ce qui est de l'allocation de fin d'année, il est proposé d'octroyer, dans un premier temps, une revalorisation de la partie fixe d'environ 100 euros bruts par membre du personnel.

Dans le cadre de la réforme de l'offre d'accompagnement au sein de l'Administration générale de l'Aide à la Jeunesse et du Centre pour mineurs dessaisis et plus précisément de la création des Equipes Mobiles d'Accompagnement en suite de la future fusion des équipes SAMIO (Service d'Accompagnement et de Mobilisation intensifs et d'Observation) et API (Accompagnement Post-Institutionnel), **les barèmes des intervenants éducatifs** seront **uniformisés** et relèveront dorénavant du barème 250/3, et ce, dans un souci d'harmonisation des statuts permettant ainsi une meilleure mobilité des membres du personnel concernés au sein de l'AGAJ et entre l'AGMJ.

En ce qui concerne les **recours**, une analyse sera réalisée en vue d'en améliorer le processus.

En ce qui concerne le **Service social**, sa dotation sera maintenue afin de continuer à mener l'ensemble de ses politiques.

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.

Pour la délégation de l'Autorité,

Pour les délégations des Organisations syndicales représentatives,

André GILLES
Secrétaire Général
CGSP-ADMI

SLFP
SECTEUR PUBLIC

Secteur 17-Groupe AFRC

Avant tout, le SLFP est conscient des premières avancées obtenues pour le personnel suite au groupe carrière. Il tient à remercier l'Autorité pour les accords trouvés.

En outre, le SLFP retient les engagements de l'Autorité d'élaborer les textes légaux relatifs au groupe carrière en concertation avec les différentes organisations syndicales.

Le SLFP espère également que ce groupe de travail pourra continuer à se réunir afin d'aborder, notamment, la problématique des revalorisations pécuniaires pour le personnel chargé d'effectuer des travaux dans l'exécution desquels des risques ou des incommodités subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées (Par exemple, le Centre de prêt de Nannine, Villers-le-Bouillet, ...).

Cependant, le SLFP n'a pas souhaité, dans ses revendications, la mise en place d'une telle réforme des carrières, qui est bien le choix de l'Autorité. Le SLFP estime, par contre, que les avancées proposées dans la présente convention sectorielle ne sont pas suffisantes d'un point de vue quantitatif.

En effet, lors de la précédente convention sectorielle, le SLFP avait marqué son accord moyennant les remarques ci-jointes :

Le SLFP détermine son accord en raison des avancées et malgré l'absence d'apports quantitatifs, et l'emploi du conditionnel dans le dernier paragraphe du préambule. Il restera attentif aux dégagements budgétaires et à la mise en application et au phasage des points des conventions sectorielles précédentes non encore exécutées. Le SLFP remet un avis positif car il souhaite être entendu dans la suite des négociations.

Or, le SLFP considère qu'aucun budget supplémentaire n'a été dégagé en suffisance et qu'il n'a pas été assez entendu dans le cadre de cette convention sectorielle.

En conséquence, le SLFP marque son désaccord sur ce projet mais désire ajouter qu'il ne ferme aucunement la porte à toute discussion d'ici à la fin de la législature.