

09-09-629



Service public fédéral
Personnel et Organisation

ACCORD SECTORIEL 2009-2010

Accord sectoriel 2009-2010.

Champ d'application :

- les services publics fédéraux ;
- les services publics fédéraux de programmation ;
- le personnel civil du Ministère de la Défense ;
- les institutions publiques de sécurité sociale ;
- les organismes d'intérêt public visés à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 ;
- le personnel non scientifique des établissements scientifiques fédéraux.

L'accord relatif au bilinguisme (fiche 5), à la connaissance d'une autre langue (fiche 6), à l'allocation de fin d'année (fiche 7), au développement durable (fiche 8), à l'analyse en matière de restaurants d'entreprise – services sociaux et chèques repas (fiche 10), à l'assurance hospitalisation (fiche 11), au télétravail (fiche 12), aux congés et dispenses de service (fiches 14 et 17), à la situation des contractuels (fiche 15) et au bien-être (fiche 18) est aussi d'application au personnel scientifique des établissements scientifiques de l'Etat.

Le Ministre de la fonction publique et les représentants des organisations syndicales ont abouti à un accord sur les points suivants :

1. suppression des classes d'âge,
2. révision des modalités d'accession au niveau A,
3. uniformisation, dans le niveau B, des échelles de traitement pour les experts administratifs, techniques et financiers,
4. permettre le recrutement sur la base de compétences acquises hors diplôme,
5. majoration des primes linguistiques,
6. connaissance d'une autre langue,
7. augmentation de l'allocation de fin d'année (nouvelle étape vers un 13^{ème} mois),
8. développement durable,
9. simplification du statut,
10. analyse en matière de restaurants d'entreprise – services sociaux et chèques-repas,
11. assurance hospitalisation,
12. télétravail,
13. pondération de fonctions dans les niveaux B, C et D dans le cadre d'un projet pilote,
14. adaptation de la réglementation sur les congés,
15. situation des contractuels :

- uniformisation de certains congés en faveur des contractuels ;
- réflexion sur la carrière des contractuels

16. les nouvelles carrières,

17. clarifier la réglementation relative aux dispenses de service et aux congés de formation,

18. bien-être,

19. augmentation des échelles de traitement du niveau D

Le détail des accords figure en annexe.



Fiche 1. Classes d'âge

Contexte :

La notion de classe d'âge a été supprimée pour les membres du personnel à partir du 1^{er} janvier 1994. Toutefois, la classe d'âge continue toujours de s'appliquer d'une part à l'agent recruté aujourd'hui qui a des services préalables valorisables prestés avant le 1^{er} janvier 1994 et d'autre part à l'agent déjà en service avant le 1^{er} janvier 1994 qui accède, après cette date, au niveau supérieur.

En outre, dans ce dernier cas, la classe d'âge se cumule avec l'application de la règle des 2/3 sur le calcul de l'ancienneté pécuniaire en cas de promotion au niveau A. L'agent subit donc une double réduction au niveau de son ancienneté pécuniaire.

Accord :

L'impact éventuel de la classe d'âge sur l'accession de niveau est supprimé pour tous les niveaux. Les autres dispositions demeurent inchangées.



Fiche 2. Modalités d'accèsion au niveau A

Contexte :

Pour pouvoir accéder au niveau A, actuellement, la sélection consiste en un entretien au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction. Pour pouvoir participer à cette sélection, l'agent doit être en possession d'un brevet attestant de la réussite d'une épreuve de formation générale + 4 brevets attestant de la réussite aux épreuves portant sur des matières déterminées.

La procédure est très longue et les brevets ne semblent pas s'inscrire nécessairement dans la perspective du développement des compétences.

Accord :

Le système de l'accèsion au niveau A sera revu selon la logique du développement et de l'évaluation des compétences. Cette révision fera l'objet d'une concertation approfondie avec les organisations syndicales dans les trois mois suivant la conclusion de l'accord sectoriel. Une attention particulière sera apportée aux mesures transitoires. L'intention est de pouvoir mettre en œuvre le nouveau système au plus tard fin 2010.



Fiche 3. Carrière niveau B – Uniformisation des échelles de traitement pour les experts administratifs, techniques et financiers

Contexte :

Renforcement du pouvoir d'achat pour les agents revêtus du grade d'expert administratif.

Les experts administratifs sont rémunérés dans les échelles de traitement BA. Ces échelles de traitement sont inférieures aux échelles de traitement BT.

Ni les fonctions, ni même les familles de fonction ne sont classées par grade.

La différence de rémunération entre les BA et les BT-BF semble pouvoir induire le transfert vers le grade BT de certaines fonctions qui semblent cependant relever du domaine administratif.

Un autre constat préoccupant est la faible attractivité de la carrière BA pour les agents de niveau C. En effet, l'échelle de traitement CA3/CT3 est toujours plus avantageuse que l'échelle de traitement BA1 (entre 1186,06 EUR et 4657,44 EUR). L'échelle de traitement CA2/CT2 est de son côté plus avantageuse que l'échelle de traitement BA1 les 2^{ème} premières années d'ancienneté et, ensuite, à partir de la 15^{ème} année d'ancienneté. Enfin, le montant maximum de l'échelle de traitement CA1/CT1 est supérieur à celui de BA1.

Accord :

Les échelles de traitement BA sont alignées sur les échelles de traitement BT/BF.



Fiche 4. Permettre le recrutement sur la base de compétences acquises hors diplôme

Contexte :

La fonction publique fédérale continue à s'orienter vers une hausse des compétences exigées de ses collaborateurs. Ainsi, pour ne prendre qu'un exemple, le récent accord sectoriel conclu avec les organisations représentatives des agents pénitentiaires a prévu de hausser le niveau de recrutement de D vers C.

Un autre constat est qu'un grand nombre de personnes, notamment dans les tranches d'âge rencontrant des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi, dispose de compétences dont, pour diverses raisons, elles n'ont pas obtenu la certification sous la forme d'un diplôme du niveau correspondant.

Se priver de ces compétences nuit à l'efficacité, en particulier pour des fonctions dont le recrutement est difficile à assurer ainsi qu'au rôle d'exemple que la fonction publique fédérale entend jouer en matière de promotion sociale.

Ce que Selor peut valider, ce n'est pas une expérience professionnelle acquise ailleurs, ce qui est impossible notamment eu égard au principe d'égalité, mais au contraire les compétences génériques telles qu'un candidat en fait preuve au cours d'une épreuve organisée à cet effet. Le plus souvent, c'est grâce à son expérience professionnelle que le candidat aura acquis ces compétences.

Accord :

Le Ministre de la Fonction publique peut déroger de la condition de diplôme, sur proposition de l'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale, pour les candidats porteurs d'un certificat de compétences génériques acquises hors diplôme donnant accès au niveau où se situe le grade ou la classe à laquelle appartient la fonction pour laquelle la sélection est organisée. L'appel aux candidats fait mention de cette dérogation.

Selor délivre le certificat de compétences génériques acquises hors diplôme. Le certificat est valable cinq ans.

Chaque dérogation visée à l'alinéa 1^{er} sera négociée avec les organisations syndicales.



Fiche 5. Majoration des primes linguistiques

Contexte :

Les montants des primes de bilinguisme, tels qu'ils ont été revus à la hausse au 1er décembre 2008 s'élèvent à :

Certificat	B,C et D	A
art. 8 ou art. 9 § 1 ^{er}	20,00	30,00
art. 8 et article 9, § 1 ^{er} ou art. 9 § 2 ou art. 9 § 3 ou art. 11	35,00	50,00
art. 7 ou art 12 ou art 13 ou art 14 ou art. 11 et art. 9 § 1 ^{er}	65,00	80,00

La modification de ces épreuves a pour effet de ne plus lier les épreuves et le niveau administratif. Une refonte complète est donc nécessaire de même que des dispositions transitoires permettant de passer d'un système à l'autre.

Enfin, l'importance de bénéficier de fonctionnaires bilingues dans l'administration fédérale est telle qu'un nouvel effort doit être consenti.

Accord :

Il est proposé de distinguer désormais les catégories suivantes, quel que soit le niveau administratif :

Epreuve visée	1 ^{er} décembre 2009	1 ^{er} décembre 2010
article 8	20 €	20 €
article 9, § 1 ^{er} , connaissance élémentaire ou article 10	35 €	40 €
article 9 § 2, connaissance élémentaire ou article 14, alinéa 2 ou article 9 § 1 connaissance élémentaire et article 8	40 €	50 €
article 9 § 1 ^{er} , connaissance suffisante ou article 11	50 €	60 €
article 14, alinéa 1 ^{er}	80€	90€
article 9 § 2, connaissance suffisante ou article 12 ou article 13 ou article 9 § 1 ^{er} connaissance suffisante et article 11	95€	110 €

Pour l'article 7, il est proposé de distinguer les catégories suivantes :

	1 ^{er} décembre 2009	1 ^{er} décembre 2010
Niveau D	65 €	75 €
Niveau C	70 €	80 €
Niveau B	95 €	110 €
Niveau A	95 €	110 €

Les mesures transitoires suivantes seront appliquées :

Certificats délivrés avant l'entrée en vigueur du nouvel arrêté	Assimilés à
article 8	article 8
article 10	article 10
article 9, § 1 ^{er} , niveau D, C, B	article 9, § 1 ^{er} , connaissance élémentaire
article 9, § 1 ^{er} , niveau A	article 9, § 1 ^{er} , connaissance suffisante
article 9 § 2, niveau D, C et B ou article 14, niveau D, C et B	article 9 § 2, connaissance élémentaire ou article 14, alinéa 2
ou article 14, niveau A	article 14, alinéa 1 ^{er}
article 9 § 2, niveau A, ou article 12	article 9 § 2, connaissance suffisante

ou article 13	ou article 12 ou article 13 ou article 14, alinéa 1 ^{er}
---------------	---

Une mesure transitoire particulière sera prévue pour les fonctionnaires de niveau A qui avaient obtenu le certificat article 8 ou article 9, § 1, avant le 5 février 2009. Ils conserveront la prime de 30€.

Il est proposé en outre que les membres des cellules stratégiques, des cellules de coordination de la politique et des secrétariats des Ministres bénéficient, aux mêmes conditions, des mêmes primes.



Fiche 6. Connaissance d'une autre langue

Contexte :

Actuellement, une prime de bilinguisme est accordée uniquement pour la connaissance d'une des trois langues nationales.

Accord :

Un groupe de travail sera constitué afin d'examiner dans quelle mesure et selon quelles modalités la connaissance d'une autre langue pourra être rémunérée, dans le strict respect, pour ce qui concerne les trois langues nationales, des lois linguistiques.

Entre autres, parmi les problèmes à résoudre :

- les langues utiles ;
- le ou les niveaux de connaissance ;
- le pouvoir de décision (quels fonctionnaires doivent l'obtenir) ;
- la compatibilité avec les lois linguistiques ;
- la certification ou/et les certificats acceptés ;
- les montants ;

Une première réunion du groupe de travail aura lieu dans les 3 mois qui suivent la conclusion de l'accord sectoriel. Le groupe de travail établira un calendrier de ses travaux.



Fiche 7. Nouvelles étapes vers un treizième mois

Contexte :

Dans l'accord sectoriel 2007-2008, la Ministre de la fonction publique et les organisations syndicales sont convenus que lors des négociations du prochain accord sectoriel, des mesures seraient prises, à propos de l'allocation de fin d'année, « qui conduiront à marquer des étapes, pour toutes les catégories de fonctionnaires, vers un treizième mois à part entière ».

Après la revalorisation de 2008, l'allocation de fin d'année représente le pourcentage suivant d'un treizième mois à part entière :

Niveau A					
	A1 (-A2)	A2	A3	A4	A5
Minimum stat/contr	53,99%	50,28%	44,79%	42,14%	40,05%
Maximum stat	41,83%	41,83%	40,22%	38,90%	37,86%
Maximum contr	45,49%	43,68%	41,70%	39,91%	

Niveau B			
	BA	BT/BF	BI
Minimum stat/contr	63,52%	60,74%	59,92%
Maximum stat	47,12%	45,85%	44,91%
Maximum contr	53,32%	50,82%	50,44%

Niveau C		
	CA	CT
Minimum stat/contr	65,44%	65,44%
Maximum stat	49,32%	49,32%
Maximum contr	53,18%	53,18%

Niveau D	
----------	--

	DA	DT	DT1
Minimum stat/contr	69,13%	68,23%	69,13%
Maximum stat	55,60%	52,13%	
Maximum contr	60,64%	59,52%	65,97%

Accord:

Augmenter l'allocation de fin d'année de chaque agent fédéral de 7 % de son salaire mensuel brut avec les deux corrections suivantes :

- l'augmentation est portée à 150 € si le résultat du calcul, indexé, est inférieur à ce montant ;
- l'augmentation est limitée à 300 € si le résultat du calcul, indexé, est supérieur à ce montant.

Ces montants seront eux-mêmes indexés à partir de 2010.



Fiche 8. Développement durable

Contexte :

Une indemnité de 0,15 EUR par km est actuellement accordée aux membres du personnel qui se déplacent en vélo du lieu de leur résidence au lieu de travail ou pour des missions de service.

Le montant de l'indemnité pour l'usage du vélo exonéré fiscalement a été porté à 0,20 EUR.

Accord :

Dans le cadre d'une politique de protection de l'environnement, il est proposé :

- de porter l'indemnité kilométrique à 0,20 EUR du km ;
- de constituer un groupe de travail, composé des acteurs principaux, parmi lesquels les SPF Mobilité et Transports et le SPP Développement durable, qui se penchera sur la promotion de l'usage du vélo (garage à vélos, facilités pour se laver,...) et de toute forme de mobilité plus compatible avec le développement durable ;
- de soutenir les initiatives et projets par un crédit de 500.000 €.

Une première réunion aura lieu dans les six mois qui suivent la conclusion de l'accord sectoriel.



Fiche 9. Simplification du statut

Contexte :

Pour réaliser une dizaine de modifications, l'arrêté royal du 19 novembre 2008 *portant simplification de diverses dispositions réglementaires relatives à la carrière des agents de l'Etat* a dû modifier une trentaine d'arrêtés différents. C'est un indice, parmi d'autres, du labyrinthe dans lequel les agents doivent trouver leur chemin lorsqu'ils veulent comprendre les règles qui leur sont applicables.

Cette extrême complexité est aussi dommageable au fonctionnement efficient des services du personnel. Elle est parfois à la source de contentieux dans la mesure où les dispositions des divers arrêtés semblent parfois peu conciliables.

Accord :

Un projet de code intégré de la fonction publique fédérale sera soumis au conseil des Ministres à la fin de l'année 2010.

Le projet sera discuté en groupe technique avant d'être agendé en Conseil des Ministres.



**Fiche
10.**

**Analyse en matière de restaurants
d'entreprise – services sociaux et chèques-
repas**

Contexte:

En 2002, une longue analyse comparative avait été réalisée en matière de restaurants d'entreprise et d'avantages sociaux. Depuis lors, la situation a évolué de manière considérable.

S'agissant des services sociaux, leur organisation varie considérablement entre les différentes services publics et autres institutions fédérales.

Une certaine confusion existe aussi en matière de chèques repas. Leur généralisation avait été considérée en 2008 comme totalement irréaliste d'un point de vue budgétaire.

L'intervention dans les coûts de l'assurance hospitalisation est un autre aspect majeur des avantages sociaux consentis par l'Etat fédéral en faveur de ses agents. Elle est traitée dans la fiche 11.

Tout n'est pas possible en même temps et des choix doivent être faits. Entre les restaurants d'entreprise et les chèques-repas, le choix n'est pas simplement une question d'argent mais aussi une question de conditions de travail, de convivialité et de santé.

Accord :

Reprendre une analyse approfondie de l'ensemble des avantages sociaux dans les différents services publics et institutions, en apportant une attention particulière aux différents modes de gestion des différents services sociaux et des restaurants d'entreprise existant actuellement, et aux moyens dépensés, dans l'optique d'une gestion uniforme dans le futur.



Service public fédéral
Personnel et Organisation

Fiche 11.	Assurance hospitalisation
----------------------	----------------------------------

Contexte :

Les membres du personnel des SPF, SPP et quelques organismes d'intérêt public ainsi que leur famille peuvent s'affilier à une assurance collective hospitalisation et soins de santé.

Au niveau du paiement de la prime, l'intervention des services publics varie d'une organisation à une autre.

Accord :

Couvrir à 75 % le coût pour les membres du personnel

Une concertation sera organisée sur les conditions de l'assurance hospitalisation à partir de 2011, basée sur une analyse approfondie des différentes possibilités.



Fiche 12.	Télétravail
----------------------	--------------------

Contexte :

L'AR du 22 novembre 2006 *relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale* administrative prévoit que chaque organisation est tenue de fournir au Ministre de la Fonction publique, en janvier de chaque année, un rapport annuel sur le nombre de télétravailleurs, la durée du télétravail et tous renseignements utiles à l'évaluation globale du télétravail.

Accord :

Le rapport a été distribué.

Un groupe de travail examinera les possibilités d'élargir le cadre du télétravail, et investiguera sur d'autres formes de travail, y compris les « bureaux-satellites ».



Fiche 13.	Projet pilote : pondération de fonctions dans les niveaux B, C et D
----------------------	--

Contexte

Si la cartographie des fonctions est désormais bien établie au niveau A, les autres niveaux restent organisés selon le système des familles de fonctions.

Jusqu'à ce jour, aucune des fonctions des niveaux B, C et D n'a été pondérée.

Disposer de pondérations pourrait accroître la cohérence d'ensemble du système.

Accord :

A travers la pondération théorique de quelques fonctions des niveaux B, C et D, notamment celles de contrôleur ou de conseiller en prévention, évaluer la possibilité d'utiliser le modèle de pondération à ces niveaux.

Si les résultats sont concluants, proposer un modèle de cartographie fondé sur des fonctions génériques pour les niveaux B, C et D.



Fiche 14. Adaptation de la réglementation sur les congés

1. Neutralité de la réglementation sur les congés à l'égard des choix de vie

Contexte :

En ce qui concerne le congé de circonstances, le congé exceptionnel pour cas de force majeure, le congé de paternité comme conversion du congé de maternité, il existe encore, selon la réglementation actuelle, un certain nombre de différences entre, d'une part, les personnes mariées et les cohabitants et, d'autre part, entre les couples composés de partenaires du même sexe et de sexe différent.

1) Par ex. un père, fonctionnaire, reçoit 10 jours ouvrables de congé de paternité entièrement rémunéré. **L'épouse de la mère** (= co-mère) ne reçoit pas de congé lors de l'accouchement de sa partenaire.

Un père, membre du personnel contractuel, reçoit également 10 jours ouvrables de congé de paternité dont trois sont rémunérés par l'employeur et dont les sept jours qui restent sont payés dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

2) Par ex. un membre du personnel reçoit 4 jours ouvrables de congé rémunéré lorsqu'il se marie. Pour l'enregistrement d'un acte de **cohabitation légale** à l'état civil, l'arrêté sur les congés ne prévoit pas de congé. Depuis 2004, on applique toutefois l'interprétation selon laquelle le mariage et la cohabitation légale sont assimilés pour l'octroi de ce congé. En vue de l'application uniforme et de la clarté de cette disposition, il est indiqué de le mentionner également dans le texte.

3) Un fonctionnaire peut actuellement recevoir un congé pour le décès d'un enfant et du conjoint de cet enfant. Aucun congé de circonstances n'est accordé pour **le décès du partenaire cohabitant de l'enfant**.

A titre de comparaison: L'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles (congé minimum pour les travailleurs du secteur privé) accorde un congé de 3 jours lors du décès de l'enfant du travailleur, du (de la) conjoint(e) ou du cohabitant légal de l'enfant. Les fonctionnaires

flamands ne reçoivent pas de congé de circonstances pour le décès du partenaire cohabitant de l'enfant du fonctionnaire.

Accord :

En vue d'une application neutre de la réglementation des congés à l'égard des choix de vie, sont assimilés :

1° au mariage, l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui cohabitent en tant que couple ;

2° au conjoint de l'agent, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui l'agent vit en couple au même domicile ;

3° à la conjointe de l'agent, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui l'agent vit en couple au même domicile ;

4° au père, la personne de sexe féminin mariée à la mère ou vivant en couple avec cette dernière au même domicile.

2. Congé pour soins d'accueil

Contexte

Le **congé d'accueil**, en application de l'article 36bis de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, est un congé entièrement rémunéré de 4 ou 6 semaines pour les membres du personnel statutaires et contractuels qui accueillent dans leur famille un enfant de moins de 10 ans dans le cadre de la tutelle officielle ou après une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil. Ce congé doit être pris au début du placement de l'enfant dans une famille, afin de faciliter l'adaptation de l'enfant au sein de la famille d'accueil.

Les membres du personnel tant contractuels que statutaires ont également droit à un **congé parental non rémunéré** de 3 mois pour des enfants placés dans leur famille dans le cadre de la politique d'accueil en application de l'article 34 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998. Le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 10 ans. Aucune autre condition ne doit être remplie concernant le moment où le congé peut être pris ou les raisons pour lesquelles il peut être pris.

Le **congé pour soins d'accueil** de 6 jours ouvrables est applicable uniquement aux membres du personnel contractuels et non aux membres du personnel nommés à titre définitif (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 30quater; étendu par l'AR du 27 octobre 2008). Ce congé peut être pris dans certaines circonstances lorsqu'*un mineur d'âge ou une personne avec un handicap* est placé dans la famille du membre du personnel dans le cadre de la politique d'accueil, par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'Aide spéciale à la Jeunesse. Il n'y a pas de limite d'âge concernant l'enfant ou la personne placée.

Le congé peut être pris pour certaines obligations, missions et situations précisées à l'article 4 de l'AR du 27 octobre 2008:

- a) tout type d'audience auprès des autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil;
- b) les contacts du parent d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents de l'enfant ou de la personne placée ou avec des tiers importants pour ceux-ci;
- c) les contacts avec le service de placement.

Ce congé n'est pas rémunéré mais le contractuel reçoit une allocation de l'ONEM.

Accord:

Il est proposé d'octroyer le congé pour soins d'accueil également aux membres du personnel statutaire. Ce congé est rémunéré pour tous les membres du personnel.

Le congé d'accueil est réduit à due concurrence s'il est pris pour un enfant pour lequel un congé pour soins d'accueil a été ou est également accordé, soit dans le cadre de la réglementation statutaire, soit dans celle du contrat de travail. Le bénéficiaire du congé d'accueil exclut, pour le même enfant, le bénéficiaire ultérieur de tout congé pour soins d'accueil.

3. Congé annuel de vacances

Le jour supplémentaire accordé à partir de 55 ans lors de l'accord sectoriel 2007-2008 sera conservé intégralement en cas de prestations réduites.



Fiche 15. Situation des contractuels

1. Uniformisation de certains congés en faveur des contractuels

Contexte :

Selon la réglementation actuelle, les membres du personnel contractuel n'ont **pas** droit au:

1. Congé de circonstances lors de la naissance d'un enfant (10 jours ouvrables congé rémunéré)
2. Congé exceptionnel pour accompagner des personnes handicapées (5 jours ouvrables par année civile)

Un membre (masculin) du personnel contractuel par contre a droit, à l'occasion de la naissance d'un enfant, à un congé de paternité de dix jours ouvrables en application de la loi relative aux contrats de travail (art. 30, §2) dont trois sont à charge de l'employeur et dont les sept jours qui restent sont payés dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités (à 82% du salaire plafonné).

Accord:

On propose de rendre également applicable aux membres du personnel contractuel le régime du congé de paternité qui s'applique actuellement aux membres du personnel statutaire. Ceci signifierait que les contractuels ont le choix d'utiliser le régime du congé de paternité tel que réglé dans l'arrêté fédéral sur les congés ou tel que réglé dans la loi relative aux contrats de travail¹.

En outre, le congé exceptionnel pour accompagner des personnes handicapées est rendu applicable aux membres du personnel contractuel. De plus, le congé exceptionnel pour accompagner des personnes handicapées est étendu à la possibilité d'accompagner des personnes en précarité sociale lors de voyages et séjours de vacances et à la possibilité d'accompagner des sportifs handicapés aux jeux paralympiques.

¹ Ceci par analogie avec le régime relatif au congé d'adoption dans le cadre duquel le membre du personnel contractuel doit également choisir entre le congé d'adoption (secteur public) et le congé d'adoption (secteur privé) mais ne peut pas cumuler les deux congés (AR 19 novembre 1998, article 1er, § 3, 7°).

2. Réflexion sur la carrière des contractuels

Contexte :

Le statut reste la règle dans la fonction publique. Ceci n'empêche pas la nécessité pour l'autorité d'avoir, dans certaines circonstances, recours à l'engagement de contractuels.

La situation des contractuels pose de nombreux problèmes, même si de grands progrès ont été faits.

Accord :

Mettre en place, dans les trois mois suivant la conclusion de l'accord sectoriel, un groupe de travail qui se penchera sur la carrière des contractuels, quelle que soit la base légale de leur engagement notamment :

- l'arrêté sur les tâches auxiliaires et spécifiques ;
- le régime relatif aux droits et devoirs adapté aux contractuels ;
- les possibilités d'avancement barémique, la transition vers la carrière statutaire, l'accompagnement de la carrière ;
- tout autre dossier dont le groupe de travail entendra se saisir.



Fiche 16. Les nouvelles carrières

Contexte :

La carrière telle qu'elle résulte des réformes de 2002 et de 2004 soulève un certain nombre de difficultés :

- les formations certifiées sont la seule clef du développement de carrière ;
- la durée entre certaines progressions barémiques est trop longue, ce qui n'est pas motivant pour les agents ;
- la perte de la prime de développement de compétences en cas d'échec à une nouvelle formation certifiée est démotivante ;
- l'organisation des formations certifiées connaît des retards et des difficultés importants ;
- les cercles de développement n'ont pas atteint les objectifs visés.

Accord :

Réformer la carrière à partir des lignes de forces ci-après :

1. la neutralité de la nouvelle carrière en termes budgétaires;
2. la part respective de l'ancienneté et de la progression à l'échelle barémique supérieure, notamment le nombre d'échelles d'un grade ou d'une classe et la nécessité de rendre motivante la progression à l'échelle supérieure ;
3. les conditions de passage à l'échelle supérieure;
4. l'évaluation du travail quotidien et des compétences qu'il exige;
5. la responsabilité des supérieurs hiérarchiques dans l'accompagnement de la carrière et le soutien des membres du personnel ;

6. les conditions de passage au niveau supérieur ou à la classe supérieure et la nécessité de le rendre financièrement intéressant ;
7. les dispositions transitoires.

Dans ce cadre,

1. mise en place de programmes de formation adaptés pour les dirigeants/collaborateurs de tous niveaux ;
2. développement d'un système d'évaluation objectif et transparent ;
3. approche transversale à l'initiative du SPF P&O afin d'auditer et si nécessaire d'optimiser le processus d'évaluation dans les diverses organisations ;
4. soutien par le SPF P&O des services d'encadrement P&O dans leur rôle d'accompagnement et de soutien à l'implémentation de la nouvelle carrière au sein de leur propre organisation ;
5. allocation d'un budget complémentaire (non récurrent) de 500.000 € pour contribuer à la réalisation de ces actions.

Cette réforme fera l'objet d'une concertation approfondie au sein d'un groupe de travail du Comité B qui commencera dans les trois mois suivant la conclusion de l'accord sectoriel.



**Fiche
17.**

**Clarifier la réglementation relative aux
dispenses de service et aux congés de
formation**

Contexte :

L'application des dispositions relatives aux dispenses de service et aux congés dans le cadre des formations a suscité beaucoup de questions.

Par ailleurs, certaines différences sont apparues en matière de dispense de service.

L'effort important fourni par l'Autorité pour la conclusion du présent accord sectoriel, dans une situation particulièrement difficile, justifie qu'un effort supplémentaire soit demandé à chaque membre du personnel.

Accord :

1. Revoir les dispositions relatives aux dispenses de service et aux congés de formation dans l'arrêté « congé » selon les principes ci-après :
 1. La formation est un moyen privilégié de développer les compétences des agents.
 2. L'Autorité entend soutenir le développement des compétences des agents, dans le cadre des cercles de développement et du cycle d'évaluation.
 3. La formation revêt diverses formes : formation en présence d'un formateur, formation à distance, formation avec le soutien d'outils pédagogiques
 4. Toute activité de formation convenue de commun accord entre l'agent et son supérieur hiérarchique et organisée au sein de l'administration fédérale est considérée comme une activité de service. Ces activités de formation ne donnent jamais lieu à des dispenses de service complémentaires.
 5. En ce qui concerne les activités de formation suivies hors de l'administration fédérale, une dispense de service, limitée à 120 heures par an peut être donnée par le président du comité de direction ou son délégué. La dispense de service ne peut pas être accordée si l'activité de formation ne correspond pas aux besoins du service ou au développement souhaité des collaborateurs. En outre, lorsque le volume de la formation est incompatible avec l'intérêt du service, la dispense de service ne porte que sur une partie de la durée de la formation.

2. La participation à une épreuve organisée par Selor et destinée à rencontrer les besoins de la fonction publique fédérale administrative donne lieu à une dispense de service limitée au temps nécessaire à participer à l'épreuve. Si l'agent était en congé au moment de l'épreuve, il lui est accordé un repos compensatoire de même durée. Il ne peut pas être accordé de dispense de service complémentaire, par exemple dans le cadre de la préparation des épreuves.
3. Des dispenses de service peuvent être accordées par le président du comité de direction pour permettre aux agents de participer :
 - à une activité sportive organisée par l'administration ou le service social ;
 - à une activité festive à l'occasion de la nouvelle année.
4. La dispense de service pour don de sang ou de plasma ou de plaquettes deviendra un congé, selon des modalités qui feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.
5. Aucune autre dispense de service collective ne pourra être accordée par le président du comité de direction ou le fonctionnaire dirigeant, sous quelque forme que ce soit.
6. Une dispense de service à caractère général sera accordée par circulaire ministérielle les 14 mai 2010, 12 novembre 2010, 3 juin 2011, 22 juillet 2011 et 31 octobre 2011.



Service public fédéral
Personnel et Organisation

Fiche 18.	Bien-être
----------------------	------------------

Accord :

Un groupe de travail sera mis en place dans les trois mois suivant l'accord sectoriel afin de soutenir le développement d'une politique efficace et intégrée en matière de bien-être. Le groupe de travail examinera aussi les résultats de la pondération de la fonction de conseiller en prévention.



Fiche 19.	Augmentation des échelles de traitement du niveau D
----------------------	--

Contexte:

Le membre du personnel de niveau D perd sa prime d'intégration de 100,00 EUR lorsqu'il bénéficie de la prime de développement des compétences.

Accord :

Il est proposé d'intégrer cette prime d'intégration de 100,00 EUR dans les échelles de traitement du niveau D. Cette mesure n'a pas de caractère rétroactif.