



Place Fontainas, 9/11  
1000 BRUXELLES

☎ 02 508 59 60  
02 508 58 61  
☎ 02 508 59 34



Rue de Trèves, 31 Bte 2  
1040 BRUXELLES

☎ 02/285.03.51-52  
☎ 02 230 58 44



Rue Longue vie, 27-29  
1050 BRUXELLES

☎ 02/201.19.77  
☎ 02/203.54.10

## CAHIER REVENDICATIF SECTORIEL 2003-2004

### **Avant-Propos :**

- La dernière convention sectorielle biennale pour les services publics fédéraux remonte à 1999-2000. Il n'est donc pas surprenant que le personnel fasse montre d'une attente importante pour un accord significatif 2003-2004.
- 
- Plusieurs éléments dans la déclaration de Gouvernement, la note stratégique de la Ministre ARENA et les points non-exécutés des accords précédents constituent notre base pour la rédaction du présent cahier revendicatif.

### **Nos revendications sont reprises en dix thèmes (dans un ordre arbitraire) :**

1. L'emploi et l'accès du personnel contractuel à l'emploi statutaire ;
2. le personnel des services d'entretien et de restaurants ;
3. les services sociaux ;
4. les congés, absences et interruption de carrière ;
5. l'exécution du statut syndical ;
6. les conditions de travail, les carrières et autres dispositions statutaires ;
7. le bien-être et l'hygiène au travail ;
8. la fin de carrière ;
9. le statut pécuniaire, les allocations et indemnités ;
10. la formation.

### **Principes explicatifs par revendication :**

#### **1. L'emploi et l'accès du personnel contractuel à l'emploi statutaire**

- Recrutement prioritaire de personnel statutaire
- Objectivation des procédures de recrutement
- Accélération des procédures de recrutement des statutaires
- Mécanismes d'accès du personnel contractuel, lauréat d'une sélection comparative de Recrutement, à des emplois statutaires
- Réduction du temps de travail hebdomadaire

#### **2. Le personnel des services d'entretien et de restaurants**

- Organisation des activités de nettoyage et de restauration en gestion publique propre
- Octroi d'un statut et de perspectives de carrière aux agents concernés
- Priorité aux emplois à temps plein

### **3. Les services sociaux**

- Pour tous les membres du personnel, pensionnés compris, accès au service social
- Mise à disposition de moyens et de structures de gestion permettant l'exercice de missions minimales à consigner dans un accord-cadre applicable à tous les services sociaux
- Accès à un restaurant d'entreprise qui offre des repas à un tarif social
- Gratuité de l'assurance hospitalisation
- Accueil des enfants

### **4. Les congés, absences et interruptions de carrière**

- Augmentation du nombre de jours de congé de vacances annuel
- Amélioration de certaines modalités en matière de congés et d'absences
- Actualisation de certaines modalités en matière d'interruption de carrière

### **5. L'exécution du statut syndical**

- Révision de certaines modalités inhérentes au fonctionnement des instances de négociation et de concertation
- Meilleure intégration de la fonction syndicale et de la fonction administrative.

### **6. Les conditions de travail, les carrières et autres dispositions statutaires**

#### **6.1. Les conditions de travail**

- Réalisation des investissements informatiques
- Élaboration d'un cadre de référence pour l'introduction du télétravail
- Instauration d'une politique concrète d'égalité des chances

#### **6.2. Les carrières**

- Négociations visant la correction des carrières des niveaux D,C et B
- Remplacement des tests de compétence par des formations certifiées
- Suppression des normes de promotion pour le personnel du niveau D, en même temps qu'une amélioration de leur carrière.
- Suppression de la perte partielle d'ancienneté lors de l'accession au niveau 1

#### **6.3. Les autres dispositions statutaires**

- Adaptation des modalités des règles de fonctionnement des chambres de recours
- Concrétisation des modalités d'application de la loi du 10 février 2003 portant la responsabilité des fonctionnaires.

### **7. Le bien-être et l'hygiène au travail**

- L'absence pour maladie résultant d'un harcèlement au travail doit être considérée comme une absence dans le cadre d'une maladie professionnelle
- Respect et exécution stricte de la loi sur le bien-être au travail
- Le contrôle de l'absence pour cause de maladie doit être réglé par un AR et non par un règlement du SSA
- Reconnaissance et valorisation de la fonction de conseiller en prévention
- Concertation effective au sujet du « travail par forte chaleur ».

## **8. La fin de carrière**

- Instauration d'un congé préalable à la pension pour les fonctions de sécurité et les fonctions contraignantes
- pour tous les agents octroi d'une réduction du temps de travail liée à l'âge sans perte de salaire
- mise sur pieds de sessions d'information en guise de préparation à la retraite

## **9. Le statut pécuniaire, les allocations et les indemnités**

- L'augmentation substantielle de la prime de fin d'année
- L'harmonisation des allocations et indemnités interdépartementales
- Déplacements entre le domicile et le lieu de travail : application et amélioration.
- L'octroi d'une prime pour la connaissance fonctionnelle d'une autre langue utile dans l'exercice de la fonction.
- Adaptation des indemnités pour travail en équipes.

## **10. La formation**

- L'adaptation du budget de la formation
  - Une offre de formation claire et transparente accessible à tous dans le cadre des plans de développement individuels des membres du personnel
  - les frais liés au suivi d'une formation doivent être à charge de l'employeur
  - la nécessité d'une formation permanente prioritaire dans le domaine du développement des compétences (informatiques mais aussi les autres)
  - un programme d'encouragement des formations visant à l'apprentissage de la deuxième langue nationale.
- 
-