



Cahier de revendications du front commun syndical Accord intersectoriel 2021-2022

Nous prions le Premier ministre, vu l'article 3 de la loi du 14 décembre 1974, de bien vouloir lancer les négociations concernant la programmation sociale intersectorielle. Nous proposons les mesures prioritaires suivantes :

1- Contexte et état des lieux : il est grand temps de mettre en place un AIS !

Le dernier accord intersectoriel remonte déjà à 2008 ! Rester treize années sans accord intersectoriel est inédit, inouï et va à l'encontre de l'article 3 de la loi relative au statut syndical du 19.12.1974. Il est donc grand temps d'insuffler un nouvel élan et de trouver un véritable accord intersectoriel.

Dans le contexte actuel de pandémie du Covid-19, les services publics ont démontré leur importance vitale. Il est temps de montrer de la reconnaissance et de la considération à l'égard du secteur public par le biais de cet AIS.

2- Amélioration du dialogue social

Le Comité A n'est hélas pas pris au sérieux par les représentants de l'Autorité. La **revalorisation du Comité A** conformément à la loi relative au statut syndical est absolument nécessaire.

Nous insistons sur l'importance du dialogue social et du modèle de concertation à la belge. Cela peut être renforcé en veillant à ce que les accords résultant de négociations entre les partenaires sociaux du secteur public soient pleinement respectés et mis en œuvre dans des délais raisonnables.

Le secrétariat du Comité A sera chargé de tenir un registre de ces protocoles d'accords et de mettre en place un tableau de bord pour en assurer le suivi.

Nous constatons malheureusement que le **secrétariat du Comité A** est limité à seulement 3 personnes ; il ne peut de ce fait remplir les tâches qui lui sont confiées. Nous demandons une extension du personnel du secrétariat du Comité A pour qu'il puisse remplir les tâches qui lui sont confiées dans le Protocole 170/1 du 19.04.2010, conformément à l'article 3 de la loi du 19.12.1974. Il doit effectivement devenir un centre d'études, à l'instar du secrétariat du CNT. Afin de regrouper toutes les réglementations européennes devant être appliquées dans les services publics. Fournir à toutes les parties concernées, à la demande ou de sa propre initiative, toutes les informations statistiques et économiques nécessaires à la concertation. Le secrétariat doit

effectivement exercer son droit d'initiative afin de traiter les questions discutées au sein du CNT et devant être abordées dans le service public.

Lors de la dernière négociation de l'AIS, l'autorité a désigné des **conciliateurs sociaux** publics. Il y a encore malheureusement toujours trop peu de conciliateurs sociaux au sein du secteur public. Pour ce faire, il existe des procédures de recrutement spécifiques. Pourquoi ne pas prévoir une période d'essai d'un an dans le secteur public pour les conciliateurs issus du secteur privé. Cette période leur permettrait de se familiariser avec le secteur public et de prendre connaissance des règles de la concertation définies dans le statut syndical.

3- Volet qualitatif

- Des garanties doivent être prévues pour le maintien de l'emploi. L'emploi statutaire est et doit rester la règle parce que le statut :
 - et l'intérêt général vont de pair ;
 - est garant de l'indépendance et de l'impartialité dans l'exécution correcte de la législation (= principe de légalité), prévient l'ingérence politique, les conflits d'intérêts et l'arbitraire ;
 - fait qu'un fonctionnaire soit affecté unilatéralement et sans son consentement selon les exigences fluctuantes du service public, au profit de l'intérêt général ;
 - veille à ce que la fonction publique soit exercée de manière continue et compétente ;
 - découle de la nature de l'employeur et des missions dont il a la charge.

L'emploi contractuel doit d'autre part être revalorisé : la rémunération, les carrières et la protection sociale doivent être alignées sur celles du personnel statutaire.

Les autorités doivent aussi fournir des efforts pour donner des chances à chacun, sans distinction de genre, âge, conviction, handicap ou origine.

Le coût de la crise du Covid-19 ne peut être répercuté sur le personnel de la fonction publique.

- Prévoir un pourcentage de la masse salariale pour la *formation permanente et le développement des compétences*. Certainement lorsqu'il s'agit de la transition vers la numérisation et de l'introduction de l'Intelligence Artificielle. Les investissements nécessaires doivent être réalisés, ce qui revient au minimum à un doublement des efforts actuellement consentis.
- La politique de fin de carrière doit être renforcée : il convient d'offrir suffisamment d'opportunités, tout en permettant en même temps de mettre progressivement un terme à la carrière.
- Le front commun syndical insiste sur l'instauration d'une politique effective de réintégration, sous la surveillance des organes de concertation compétents ad hoc.
- Optimisation du congé parental dans certaines circonstances, p.ex. lors de naissances multiples, un choix pourrait être opéré pour savoir qui du père ou de la mère prendra le congé parental.
- Pour ce qui a trait aux motivations au licenciement des membres du personnel contractuel de la fonction publique : une disposition légale transposant la jurisprudence actuelle en loi est nécessaire avec au minimum les mêmes garanties que dans le secteur privé, et comprenant également une audition préalable obligatoire.

- Extension de la protection des délégués contractuels des organisations syndicales par le biais entre autres d'une augmentation du quota légal.

4- Volet quantitatif

- Augmentation de la **prime syndicale** au niveau du secteur privé et indexation de la prime syndicale. Porter les frais de traitement administratif à 5 euros.
- **accidents du travail** :
 - Réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs cumulant une allocation d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec leur pension (AIP 2015-2016), cf. secteur privé.
 - Majoration de l'intervention financière pour les victimes d'accidents du travail qui ont besoin de l'assistance d'un tiers avant le constat final de l'incapacité de travail (AIP 2015-2016), cf. secteur privé.
 - Augmentation du plafond annuel d'indemnisation pour le calcul des allocations en cas d'accidents du travail.
- Revalorisation générale des **salaires** du secteur public, après une longue période de stagnation. Les salaires doivent être mis en adéquation avec l'évolution globale des salaires dans notre pays.

→ **Pensions**

- Nous plaидons pour des pensions légales convenables pour tous les collaborateurs dans le secteur public : fonctionnaires et salariés. Les principes à la base des pensions du secteur public peuvent inspirer dans ce domaine. Un premier pilier de pension solide, basé sur le système de répartition, doit rester la base de la pension des membres du personnel du secteur public, tout en respectant ses spécificités. Un cadre légal a récemment été établi pour la pension complémentaire des membres du personnel contractuel fédéral, sur la base de plusieurs principes qui ont conduit à un tel consensus. Tous les autres secteurs publics doivent être réellement encouragés à prendre des initiatives similaires afin de développer une pension complémentaire digne de ce nom. Nous demandons, vu la pension mixte instaurée par la loi du 30.03.2018, que soient poursuivies l'extension, l'amélioration et l'approfondissement des régimes complémentaires, afin de combler le fossé avec la pension des statutaires. Nous demandons en particulier de fixer un niveau de contribution intersectoriel minimum, en vue d'une couverture générale pour l'ensemble du personnel du secteur public.
- Après deux législatures de réformes des pensions, nous avons besoin d'une politique qui apporte de la stabilité et qui rétablit la confiance dans les systèmes de pensions. Nous plaидons pour le maintien et l'actualisation des trois régimes de pensions.
- Bien qu'un bel effort ait été récemment fourni, nous demandons une majoration des pensions minimum (en tenant compte de la distinction du régime général, et de la situation des minima pour incapacité physique) :
 - Il faut mettre fin à la discrimination des couples mariés dans le régime des pensions : la prise en compte des revenus du partenaire dans le calcul de la pension minimum ne doit jamais amener à ce que cette pension soit inférieure à celle d'une personne isolée dans des circonstances identiques (art. 125 §2 de la loi du 26.06.1992).
 - Le supplément minimum de base doit être porté au niveau de la pension minimum pour une personne isolée (art. 127 de la loi du 26.06.1992).

→ Le piège à l'inactivité pour ceux bénéficiant d'une pension minimum doit être écarté par la suppression du plafond spécifique de cumul pour le supplément minimum.

- Augmentation du pécule de vacances des pensionnés (2%).
- Une initiative législative pour veiller à ce que les périodes de travail sous *statuts précoces* (CMT...) soient prises en compte pour la pension du secteur public pour les membres du personnel ayant obtenu plus tard le droit à une pension de fonctionnaire.
- L'article 16 de la loi du 06.01.2014 limite l'admissibilité de congés sans solde assimilés à une activité de service. Nous demandons la suppression de l'article 16.

5- Bien-être

- Le *burn-out* est en train de devenir le mal du siècle. Une politique centrée sur le bien-être et la reconnaissance du *burn-out* comme maladie professionnelle doivent être une priorité absolue.
- Le Covid-19 a changé radicalement la société et l'organisation du travail. Un cadre juridique approprié et entièrement élaboré pour le télétravail est nécessaire ; il devra être attentif au bien-être, à la reconnaissance du droit à la déconnexion et à une indemnisation correcte des frais encourus. Ceux qui ne peuvent pas pratiquer le télétravail doivent être récompensés d'une manière équivalente.
- Reconnaissance effective pour les secteurs essentiels des maladies ou des accidents du travail causés par le Covid-19.

6- Genre

Toute mesure prise par l'Autorité à l'égard du personnel doit être examinée à la lumière de la dimension de genre.

7- Simplification de la procédure liée à la prime syndicale

- Modification de la circulaire afin que le formulaire de demande original papier ne soit plus le seul moyen pour entrer en ligne de compte pour une prime syndicale. Nous demandons la numérisation de cette procédure avec signature électronique, comme demandé et motivé dans notre lettre commune adressée au Premier ministre en date du 28.04.2020.
- Insertion automatique du numéro du registre national dans la case A du formulaire de demande de prime syndicale, comme demandé et motivé dans la même lettre commune du 28.04.2020.

François Fernandez-Corrales
Président Général SLFP

Bea Foubert
Secrétaire Général SLFP

Michel Meyer
Président Fédéral CGSP

Chris Reniers
Vice-Président Fédéral CGSP

Koen De Mey
Président FSCSP