

Front Commun

interinstitutionnel de la représentation du personnel

Réforme 2013 : Cahier de revendications

1) Réduction des effectifs:

Diminution du taux d'occupation des postes de 5% entre 2013 et 2018 sur base d'une analyse partagée des besoins et des missions. Les postes non utilisés restent inscrits dans le tableau des effectifs.

2) Carrières:

- Création d'une nouvelle carrière fonctionnaires secrétaires AST 1 à AST 7; création de passerelles entre cette carrière et celle des autres AST.
- Augmentation de 3 à 6 ans de la durée des contrats des AC à durée déterminée + concours internes annuels ouverts à tous les AC à partir de 3 ans d'ancienneté.
- Un maximum de 20% des recrutements dans la carrière des AST secrétaires se fait par concours interne ouvert aux AC.
- Amélioration des grilles des AC, notamment pour les groupes de fonction 1 et 2.
- Mesures transitoires :
 - pour les fonctionnaires AST Recrutés avant Mai 2004: AST1/5 pour ex D, AST1/7 pour ex C et AST3/11 pour ex-B, sans blocage aux niveaux supérieurs et sans réduction des taux de promotion;
 - pour les fonctionnaires AST recrutés après Mai 2004 : parcours de carrière AST 1/11 qui inclura les ex B, les attestés et tous les recrutés AST après cette date, également sans blocage et sans réduction des taux de promotion;
 - engagement ferme des Institutions de continuer un système d'attestation au-delà de 2011 et à appliquer dans toute son extension; maintien en poste ou réintégration des AC dont le contrat expire à partir de 2011 de manière à faire bénéficier toute la population des AC des résultats de la réforme actuelle du statut.

3) Amélioration de la politique de carrière et d'organisation et mise en place d'un plan d'action à ce sujet suite à un dialogue social:

- Augmentation jusqu'à un maximum de 25% du nombre de postes mis à disposition pour la certification.
- Reclassements des fonctionnaires post 2004 à travers l'organisation de concours internes.
- Ouverture immédiate d'un dialogue social pour une nouvelle politique des carrières permettant de mieux valoriser les talents du personnel.
- Pour les agents contractuels et temporaires :
 - mobilité interne et interinstitutionnelle;
 - suppression de la limite de 10 mois pour le préavis;
 - pas de licenciement en raison d'un congé de maladie;
 - prolongation possible du contrat pendant un congé de maternité ou en cas de maladie grave;

- suppression des stages en cas de changement de groupe de fonctions.

4) Temps et condition de travail :

- Maintien des 37,5 heures hebdomadaires actuelles.
- Retraite à 65 ans pour les nouveaux recrutés à partir de 2013 seulement.
- Prolongation jusqu'à 67 ans sur base des demandes des fonctionnaires et d'une procédure paritaire.
- Départ en préretraite à partir de 58 ans avec pénalité réduite.
- Diminution de 6 à 4 jours des délais de route et calcul réaliste des distances.
- Temps partiel de droit à partir de 55 ans.
- Temps partiel de droit pour toute autre raison pour un maximum de cinq années sur toute la carrière.
- Flexitime: principe inscrit dans le statut et dispositions d'applications négociées dans chaque institution.

5) Adoption des mesures sociales suivantes:

- Augmentation du congé spécial pour les parents d'enfants malades âgés de 1 à 6 ans et des parents isolés d'enfants malades.
- Augmentation de la durée maximale du congé parental à trois ans.
- Report illimité du congé annuel non pris pour des raisons indépendantes de la volonté du fonctionnaire ou agent, notamment en cas de congé maladie;
- Rétablissement du niveau de crédits budgétaires pour les Ecoles européennes au niveau de 2010, dûment indexés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.
- Amélioration des conditions d'emploi des handicapés et des collègues ayant des handicapés à charge (cf. Disability Group)

6) Méthode:

Reconduction de la Méthode actuelle, avec les seules modifications suivantes :

- passage à un panier de 27 Etats membres;
- remplacement du BII par l'indice belge pour Bruxelles;
- neutralisation des cotisations sociales;
- vérification de la parité de pouvoir d'achat pour le site de Luxembourg, notamment sur la base d'une enquête logement;
- le coefficient correcteur d'Ispra doit être celui de Rome;
- clause d'exception applicable dans les situations extrêmes;
- validité de 10 ans, date d'échéance différente de celle des perspectives financières.

Augmentation du prélèvement spécial de 4 en moyenne à 6 % (soit + 50%) en échange du présent paquet proposé par les OSP.

7) Accord OSP/Collège avant présentation au Conseil et PE en décembre 2011.

La Commission présente d'abord au Conseil et au PE ce paquet sous forme d'un document politique qui, s'il est accepté par ces deux institutions, permettra des économies importantes dans la paix sociale.