

## ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

2.1. Votre parti a-t-il prévu de revaloriser de quelconque façon l'emploi au sein de la Fonction publique ? Dans l'affirmative, quelles mesures envisage-t-il ?

2.2. Votre parti a-t-il l'intention de tenter de résorber l'écart salarial existant entre les régimes public et privé, écart lié principalement à l'existence de tous les avantages extra-légaux disponibles dans le secteur privé ? À salaire brut égal, la différence en salaire poche peut se chiffrer à des centaines d'euros mensuellement grâce aux avantages extra-légaux.

Ecolo (2)	cdH (5)	MR (6)	DéFI (11)	PTB (12)	PS (17)
<p><b>2.1. et 2.2.</b> Pour revaloriser l'emploi au sein de la fonction publique, il faut améliorer le cadre de travail et moderniser les perspectives de carrière offertes aux agentes et agents. Dans un trop grand nombre d'institutions publiques, l'évolution de carrière est limitée à la promotion, après une dizaine d'années voire davantage, d'un petit nombre d'agentes et d'agents, le plus souvent en fonction de la seule ancienneté. Mais au-delà d'éventuelles possibilités de revalorisation salariale, notamment pour des fonctions spécifiques et pour rendre la carrière publique aussi attractive qu'une carrière privée, il convient également, dans le chef de l'autorité, de mieux respecter les travailleurs et d'affirmer davantage l'importance d'une fonction publique efficace, autonome et utile à la population.</p> <p><i>(la suite en page suivante...)</i></p>	<p>Le cdH pense qu'il est nécessaire que les emplois dans la fonction publique soient attractifs, afin de veiller à ce qu'il reste concurrentiel par rapport au secteur privé. Des efforts particuliers doivent certainement être déployés pour améliorer les perspectives de carrière des contractuels. Par ailleurs, l'échelle des traitements doit tenir compte des responsabilités réellement exercées, notamment dans les fonctions d'encadrement, ainsi que du niveau d'expertise (notamment par le biais de carrières d'experts). Des mesures ont été prises en ce sens en Wallonie par la Ministre Gréoli. Nous sommes favorables à la mise en place de plans « bien-être », à l'instar de celui qui a été initié à l'échelon wallon, dans le but de contribuer à l'épanouissement professionnel des fonctionnaires et de lutter de manière positive contre l'absentéisme.</p> <p>Les possibilités de prestations modulées (à temps partiel ou en prévoyant des prestations à temps plein sur quatre jours) peuvent être élargies, mais en tenant des nécessités d'organisation du service.</p>	<p><b>2.1 et 2.2</b> L'écart salarial entre la fonction publique et le privé ne devient important que si l'on inclut les avantages extra-légaux qui existent dans le privé. Toutefois, les agents de l'Etat bénéficient d'autres avantages, tels qu'une plus grande sécurité de l'emploi, un plus grand nombre de jours de congés, des horaires plus stables, une pension plus avantageuse, etc. Il n'est pas réaliste, d'un point de vue budgétaire, de promettre aux agents de l'Etat les avantages extra-légaux en vigueur dans le privé. Nous sommes toutefois attentifs à ce que la rémunération de base des agents de l'Etat reste attractive.</p> <p><i>(la suite en page suivante...)</i></p>	<p><b>2.1.</b> DéFI s'oppose à tout dégraissage méthodique de la fonction publique pour des raisons d'orthodoxie budgétaire.</p> <p>Les services rendus à la collectivité par la fonction publique en général et par les administrations fiscales en particulier ne sont cependant pas assez mises en valeur.</p> <p>DéFI, estime que la fonction publique est un instrument de l'Etat régalien en vue d'assurer une plus-value du service public, qui ne doit plus être perçu comme une charge mais bien un atout de l'Etat.</p> <p>Pour emprunter une formule utilisée par le GERFA (Groupe d'Etude et de Réforme de la Fonction Administrative), « le service public doit viser cette forme supérieure de rentabilité qu'est l'efficacité sociale ».</p> <p>Il semble essentiel de revaloriser les fonctions en pénurie telles que informaticiens, médecins, conseillers en prévention,...</p> <p>Ces fonctions seront tout d'abord identifiées. Ensuite, une analyse comparative des différentes carrières dans les services publics mais aussi avec le secteur privé sera réalisée pour chacune. Enfin, Il sera indispensable d'aligner</p>	<p><b>2.1.</b> Le premier point est de garantir un cadre suffisant. Le SPF Finances a subi depuis des années des coupes budgétaires qui ont réduit le personnel, augmentant par là la pression sur les agents restant. En garantissant un statut (et donc une stabilité d'emploi, et en maintenant les différents systèmes de droits sociaux acquis par les fonctionnaires, nous pouvons aussi augmenter l'attractivité de la Fonction publique. Plutôt qu'une « spirale négative » (alignement de tous les salaires, conditions de travail, de pension, etc.) sur les secteurs les plus précaires, nous préconisons plutôt un alignement « vers le haut ».</p> <p><b>2.2.</b> Oui, tout en veillant à éviter une multiplication du nombre de primes, qui sont souvent de la rémunération précaire par rapport au salaire principal.</p> <p><i>(la suite en page suivante...)</i></p>	<p>En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail des agents et la prise en compte de leur bien-être, le PS propose de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Engager, en concertation avec les organisations syndicales, les administrations publiques dans la voie de la réduction collective et concertée du temps de travail</b>, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire telle que le PS l'a initiée au niveau de la Wallonie, de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Fédération Wallonie Bruxelles ;</li> <li>• <b>Poursuivre les initiatives visant à avoir une meilleure gestion du temps de travail</b> afin notamment de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, comme par exemple avec la création de crèches sur le lieu de travail, la multiplication des initiatives relatives au télétravail et au coworking au sein des administrations publiques ;</li> <li>• <b>Développer les possibilités d'aménagement de fin</b></li> </ul>

## ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

2.3. La politique du bien-être est un enjeu très important dans cette guerre des talents.

Or, nous constatons une importante régression en matière d'avantages octroyés au sein de la Fonction publique en matière de bien-être. De nombreux avantages ont été supprimés.

Quelle est la position de votre parti concernant la politique du bien-être ? Quelles mesures concrètes compte-t-il développer en la matière ?

2.4. Les possibilités d'opter pour un temps partiel permettent une meilleure harmonie entre vie professionnelle et vie privée. Votre parti prévoit-il d'offrir aux agents un recours plus étendu au travail à temps partiel comme cela se fait dans d'autres pays ? Dans l'affirmative, quelles sont les mesures qu'il compte mettre en place ?

Ecolo (2)	cdH (5)	MR (6)	DéFI (11)	PTB (12)	PS (17)
<p><b>2.3.</b> Une politique de bien-être au travail sous tous ses aspects constitue une priorité pour les services publics. Il est essentiel de privilégier le développement d'une culture et d'une politique du bien-être au travail soutenu par le management au sein de l'ensemble des départements. Cela fait partie également d'une politique d'attractivité de la fonction publique.</p> <p><b>2.4.</b> En matière de temps partiel, comme cela a déjà été souligné, Ecolo plaide pour le maintien des possibilités d'aménagement et de réduction du temps de travail. Des possibilités de réduction supplémentaires de son temps de travail peuvent être envisagées pour répondre à des besoins spécifiques.</p> <p><i>(la suite en page suivante...)</i></p>	<p>L'adaptation de la fonction et du temps de travail en fin de carrière, en particulier, nous semble une piste nécessaire.</p> <p>Pour le surplus, nous considérons que ces différents sujets doivent être soumis à la concertation sociale, à laquelle le cdH est très attaché.</p>	<p><b>2.3 et 2.4</b> Le MR souhaite continuer à améliorer le bien-être des agents de l'Etat en favorisant le télétravail, en permettant un aménagement des horaires en fonction des situations de chacun ou en permettant aux agents de travailler près de leur domicile sans pour autant multiplier les structures.</p> <p><i>(la suite en page suivante...)</i></p>	<p>les différents services publics sur ces nouvelles carrières pour stabiliser les organisations et attirer ces profils recherchés.</p> <p><b>2.2.</b> DéFI estime qu'il s'agit de poursuivre l'introduction de nouvelles méthodes de gestion, sachant que le citoyen-contribuable doit bénéficier de services correspondant au poids de la dépense publique que la société a décidé de consacrer à sa fonction publique, ce qui implique l'importance d'une évaluation constante et collective des politiques publiques. A cet égard, en fonction de la difficulté, des exigences techniques et législatives, il convient d'attribuer aux membres du personnel des services publics fédéraux dans les échelles barémiques existantes celles qui conviennent le mieux aux spécificités de la fonction exercée.</p> <p><b>2.3.</b> Notre parti tient tout d'abord à s'assurer que la législation en matière de bien-être soit respectée dans toutes les organisations. Nous proposons de tenir des indicateurs centralisés en</p>	<p><b>2.3.</b> Un élément essentiel pour le bien-être, c'est de disposer d'assez de personnel pour accomplir les tâches assignées. Aujourd'hui, le manque de personnel induit une dégradation des conditions de travail et une forte augmentation du stress des agents. Il faut donc avant tout recruter du personnel supplémentaire, mais il faudrait également analyser systématiquement les conditions de travail et les autres sources de stress.</p> <p><b>2.4.</b> Nous préconisons une réduction collective du temps de travail. Nous avançons, via des expériences pilotes, vers la semaine de travail de 30 heures. Cela permet de concilier harmonieusement travail et vie familiale.</p> <p><i>(la suite en page suivante...)</i></p>	<p><b>de carrière</b> via, d'une part, les aménagements du temps de travail et, d'autre part, une adaptation des tâches ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promouvoir le droit à la déconnexion.</b> Les nouvelles technologies de communication permettent d'avoir une connexion permanente avec le travail même en dehors des plages horaires qui y sont destinés. Dans le cadre des réflexions sur le bien-être au travail, le PS propose de consacrer le droit à la déconnexion. Pour le PS, la définition de ce concept, sa portée ainsi que les exceptions éventuelles eu égard à la spécificité du secteur public et/ou des degrés de responsabilité doivent être déterminées en concertation avec les organisations syndicales ;</li> <li>• <b>Offrir des vrais trajets de réhabilitation volontaire</b> (allant des soins au retour à l'emploi en passant par l'indemnisation) <b>offrant aux malades de longue durée de véritables</b></li> </ul>

## ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

2.5. Le télétravail, s'il peut être considéré comme une amélioration du bien-être dans le travail, est également une opportunité non négligeable de l'employeur fédéral de réduire ses coûts logistiques, pécuniaires et environnementaux. La productivité d'un télétravailleur est également mise en avant. Mais le télétravailleur voit ses charges privées augmenter considérablement en fonction du nombre de jours de télétravail. Votre parti envisage-t-il d'offrir une compensation pour ces frais de bureau à domicile ?

Ecolo (2)	cdH (5)	MR (6)	DéFI (11)	PTB (12)	PS (17)
<p>2.5. Le télétravail permet de réduire la congestion des infrastructures notamment routières et des réseaux de transport en commun, en particulier aux heures de pointe. Il a également un effet positif sur le stress et la conciliation vie familiale – vie professionnelle. Une évaluation des frais éventuels pour le travailleur doit être réalisée pour objectiver les besoins et négocier les possibilités de les couvrir, étant entendu que le télétravail est également une opportunité pour le travail, notamment pour ce qui concerne la réduction de son temps de déplacement.</p>		<p>2.5 Le MR souhaite faciliter le travail à domicile en équipant les agents publics d'ordinateurs portables légers et de programmes informatiques accessibles à domicile. Nous souhaitons ainsi neutraliser les coûts éventuels du télétravail mais nous n'envisageons pas d'octroyer une indemnité pour le télétravail autre que celle prévue actuellement.</p>	<p>matière de bien-être au travail tels que : le suivi des plans annuels de prévention, la réalisation des analyses de risques périodiques ou la tenue d'indicateurs d'alertes en ce qui concerne les risques psycho-sociaux.</p> <p>2.4. Nous comptons effectivement promouvoir le recours au temps partiel. Par exemple, nous comptons notamment faciliter l'aménagement des fins de carrières des fonctionnaires de tous niveaux et favoriser ainsi l'embauche de jeunes.</p> <p>2.5. DéFI estime que, si les conditions de travail le permettent, la possibilité d'opter pour un télétravail à raison de trois jours par semaine doit être la règle. Il convient d'encourager cette formule.</p> <p>DéFI souhaite harmoniser les indemnités télétravail de tous les SPF dans un souci d'équité. Cette harmonisation devra être abordée dans un esprit constructif. Force est de constater que l'indemnité de 1 € par jour de télétravail octroyée par le SPF Finances doit être revue eu égard aux montants attribués dans d'autres SPF.</p>	<p>2.5. Le PTB n'est en principe pas favorable au télétravail. Outre que cela augmente le coût privé pour le travailleur, cela renforce une logique individuelle et brouille la distinction vie privée – vie professionnelle. Cependant, le télétravail peut s'envisager dans certaines conditions. Nous défendons surtout un encadrement par les syndicats, ainsi qu'un droit à la déconnexion.</p>	<p><b>perspectives</b> de participation au marché de l'emploi dans le respect des obligations contractées par la Belgique dans le cadre de la Convention des Nations Unies relatives aux droits des personnes handicapées.</p>