

Bruxelles, le 18 janvier 2016

Position des OSP pour la révision des règles du Flexitime

1) Prestations exceptionnelles (travail de nuit, de week-end, de longue durée)

Il est inacceptable que des collègues soient obligés de travailler la nuit ou le week-end avec exactement la même prise en compte que s'ils travaillaient pendant leur horaire normal, voire sans aucune prise en compte si les compteurs débordent déjà.

Tout travail en-dehors de l'horaire cadre (7h-20h les jours ouvrables) est considéré comme une prestation exceptionnelle et soumis aux règles suivantes : prise en compte du temps de travail à 200 %, dans un compteur spécifique (sans remplissage préalable du compteur normal), qui n'est pas plafonné. Les heures correspondantes doivent avoir été récupérées ou transférées au compteur Flexi avant la fin de l'année suivant les prestations (année n+1).

En cas de travail en-dehors de l'horaire cadre, les pauses nécessaires pour se restaurer sont comptabilisées dans le temps de travail.

2) Prestations de longue durée

Il faut prévoir une durée maximale de la journée de travail de 12 heures. Des prestations continues de 24h, voire de 36, sont intolérables.

3) Repos de santé

Le repos de santé prévu par la directive est indépendant des compensations prévues au point 1). Ce repos de santé doit être "une période ininterrompue" de repos et ne peut pas être fractionné. Si, pour des raisons impératives de service, il ne pouvait être pris intégralement à la suite immédiate des prestations y donnant droit, il donne droit à une journée de repos de compensation à prendre le lendemain.

4) Heures supplémentaires

- *"Le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail"* (art. 56 du statut) : les heures supplémentaires "structurelles" sont donc interdites. Il convient de définir les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail.

- *"Le total des heures supplémentaires demandées à un fonctionnaire ne peut excéder 150 heures effectuées par période de six mois"* (art. 56 du statut). Cette limitation s'applique à tous les fonctionnaires et pas seulement à ceux qui ont droit à la rémunération des heures supplémentaires. Il faut enfin la faire appliquer.

- *"[L]e travail de nuit, ainsi que le travail du dimanche ou des jours fériés, ne peut être autorisé que selon la procédure arrêtée par l'autorité investie du pouvoir de nomination"* (art 56 du statut). Il convient de prévoir la procédure et surtout les conditions.

5) **Flexibilité**

- porter la durée maximale du HI journalier à 10h (et donc aussi le forfait pour le travail en mission);
- permettre de prendre 24 jours de Flexileave par an au lieu de 2 jours par mois.

6) **Semaine de 4 jours**

Possibilité de prévoir des semaines de 4 fois 10 heures (sous réserve de l'accord du gestionnaire, comme pour tout horaire individuel).

7) **Harmonisation** des compensations à Bruxelles ou en mission.

8) **Temps partiel** et prestations supplémentaires

Il convient de redéfinir le système. Le principe est que les personnes travaillant à temps partiel ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires. Si on peut envisager qu'elles accomplissent des prestations supplémentaires, ça ne peut jamais être une obligation et il faut éviter que, en fonction de leur régime de travail, certains ne perdent les compensations auxquelles ont droit leurs collègues.

9) **Absence pour maladie**

Si on continue à comptabiliser la plupart des absences (congé annuel, flexileave, ...) en heures, il convient de faire de même pour tous les cas, y compris les absences pour maladie sans certificat.

10) **Stand by occasionnel**

Au cas où des prestations sont nécessaires un jour de stand-by, la compensation pour les prestations effectuées doit s'ajouter à la compensation pour le stand-by. Le fait d'être venu travailler ne peut jamais avoir pour conséquence la perte d'une compensation.

11) **Fractionnement du CCP, temps partiel, congé parental, ..**

Ces différentes formes d'aménagement du temps de travail devraient pouvoir être fractionnées : prendre un mois de CCP sous forme de 44 demi-jours de congé ou un mois de mi-temps ou de congé parental mi-temps sous forme de 22 demi-jours de congé à répartir jusqu'à la fin de l'année en cours (en accord avec le gestionnaire, comme pour toute demande de congé).

12) **Situations exceptionnelles**

Dans des situations exceptionnelles, certains collègues sont dans l'impossibilité de se rendre au travail ou sont même invités à ne pas se rendre au travail. S'il leur est également impossible de faire du télétravail, nous demandons la mise en place d'un mécanisme permettant qu'ils ne soient pas pénalisés indûment.

13) **Application dans les services**

Nous demandons que l'AIPN réaffirme que, conformément aux textes en vigueur, tout fonctionnaire dispose d'une marge de flexibilité d'une demi-heure sur l'heure d'arrivée et de sortie et que la récupération sous forme de flexileaves est possible dans tous les services, dans le respect des dispositions statutaires et pour autant qu'une absence (congé ou flexileave) soit compatible avec les besoins du service.

Pour la FFPE

(signé)

S. Coates

Pour R & D

(signé)

B. Postiglione

Pour l'Union Syndicale

(signé)

F. Gérardon