



Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Procès-verbal de la réunion du 05 décembre 2016

Ordre du jour :

Présentation du nouvel accord salarial dans la Fonction publique par Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

*

Présents : M. Claude Adam, Mme Diane Adehm, Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Gilles Baum, M. Yves Cruchten, M. Gusty Graas, M. Claude Haagen, M. Paul-Henri Meyers, Mme Octavie Modert, M. Roger Negri remplaçant M. Georges Engel, M. Gilles Roth, M. David Wagner

M. Dan Kersch, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

M. Bob Gengler, Mme Paulette Lenert, du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Lex Delles, M. Georges Engel

*

Présidence : M. Yves Cruchten, Président de la Commission

*

Présentation du nouvel accord salarial dans la Fonction publique par Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

La réunion du 5 décembre 2015 voit Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative présenter aux membres de la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative (COFPRA) le nouvel accord salarial qu'il s'apprête à signer un

peu plus tard dans l'après-midi avec les responsables de la Confédération générale de la fonction publique (CGFP).

D'emblée, Monsieur le Ministre entend mettre le nouvel accord dans son contexte. Couvrant les années 2016, 2017 et 2018, le nouvel accord salarial est à considérer à la lumière de

- la réforme fiscale du Gouvernement, censée entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 ;
- l'indexation automatique des salaires (une nouvelle tranche indiciaire devrait tomber au cours du premier trimestre 2017 ¹) ;
- la création de 1.044 nouveaux postes auprès de l'Etat en 2017 - chiffre remarquable aux yeux de Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et qui témoigne de ce que l'Etat patron peut raisonnablement exiger des femmes et hommes à son service (c'est-à-dire jusqu'où il peut aller)
- l'évolution historique des traitements et salaires dans la fonction publique,
- l'influence que cet accord aura sur le secteur privé, sachant que tout accord salarial conclu dans la fonction publique se répercutera par la force des choses sur l'évolution du salaire social minimum et des pensions.

Pour ce qui est de l'accord salarial en soi, Monsieur le Ministre précise que l'accord se subdivise en 6 chapitres à 24 points concernant :

- la rémunération (7 points),
- les carrières (2 points),
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (5 points),
- la santé, la sécurité et le bien-être au travail (5 points),
- la responsabilité sociale de l'employeur « Etat » (1 point), ainsi que
- la simplification administrative (4 points).

Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative salue particulièrement le fait que parmi toutes les mesures faisant partie du nouvel accord, au moins 11 témoignent en faveur d'une responsabilité sociale accrue que l'Etat luxembourgeois - en tant que patron - se dit bien prêt à assumer vis-à-vis de celles et ceux qu'il emploie, même si au goût de Monsieur le Ministre, davantage de telles mesures auraient pu figurer dans l'accord, ceci au détriment d'éléments purement pécuniaires. Et même s'il constate que dans une négociation, les idées et les conceptions des uns et des autres ne se rejoignent pas toujours, il se dit cependant très satisfait du compromis trouvé entre l'Etat et la CGFP.

Se permettant de ne pas respecter l'ordre d'énonciation des mesures telles qu'elles ont été ficelées dans l'accord négocié, Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative expose, devant les Députés de la commission, en tout premier lieu la mesure n°15 qui, selon lui, constitue la mesure phare de l'accord. Cette mesure reflète en effet tous les efforts que le Gouvernement entend consacrer à l'avenir dans la fonction publique dans les domaines de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. Dans ce contexte, il ne faut pas oublier que la fonction publique regroupe entretemps au Luxembourg quelque

¹ Au Grand-Duché, aucune indexation des salaires n'a eu lieu depuis maintenant 3 ans, alors que 13 indexations s'étaient succédé entre 2000 et 2013, avec un écart maximal de 16 mois entre chaque.

28.000 personnes sans prendre en compte le personnel du secteur communal. A la prise de fonctions de Monsieur le Ministre, seules 15 personnes s'occupaient au ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (MFPRA) des volets « Sécurité au travail » (dans les bâtiments publics) et « Médecine au travail » (santé et bien-être) – armée et police grand-ducale non incluses. Entretemps, 3 psychologues ont pu être recrutés par le MFPRA. Encore insuffisant aux yeux de Monsieur le Ministre, eu égard au nombre grandissant de personnes travaillant dans la fonction publique et souffrant de pathologies nerveuses diverses (dépressions, syndrome d'épuisement professionnel, etc.) liées au stress et à des exigences accrues.

D'où, grâce à l'accord trouvé avec la CGFP, création d'une nouvelle administration - réunissant les domaines de la santé au travail, de la médecine du travail et de la sécurité dans la Fonction publique -, placée sous la compétence de Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Jusqu'en 2018, l'effectif de cette nouvelle administration sera doublé par rapport aux agents en place en 2015 pour être porté à 30 emplois temps plein (ETP). Par la création de cette nouvelle administration, les services concernés pourront jouer la carte de l'interdisciplinarité, éminemment importante aux yeux de Monsieur le Ministre ce qui permettra aussi de davantage mettre l'accent sur la prévention, jusqu'à présent négligée dans les domaines concernés. Tout en étant conscient qu'il en coûtera à l'Etat (financièrement et en matière de ressources humaines) de mettre sur pied cette nouvelle structure, Monsieur le Ministre se dit résolu à déposer en ce sens un projet de loi dans les meilleurs délais.

C'est alors aux 23 autres points contenus dans l'accord d'être, tour à tour, présentés par Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, à commencer par les mesures liées à la rémunération dont

- une augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 1,5% avec effet au 1^{er} janvier 2018 ;
- l'allocation aux fonctionnaires et employés de l'Etat d'une prime unique de 1% du traitement barémique touché pendant l'année 2016 à verser au 1^{er} avril 2017 ;
- une augmentation du montant net de l'allocation de repas de 110 € à 144 € par mois, ceci avec effet au 1^{er} janvier 2017, une mesure comparable à celle prévue dans la réforme fiscale en matière de chèques-repas. Le système actuel du paiement sur 11 mois par an, respectivement sur 10 mois par an dans les secteurs de l'enseignement et de la magistrature, sera maintenu. Les cas où les agents de l'Etat ne toucheront pas d'allocation de repas seront limités aux congés pendant lesquels l'agent ne touche pas de rémunération ;
- la suppression de la limite actuelle du taux horaire au dernier échelon du grade 9 (338 points indiciaires) pour le paiement des heures supplémentaires, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2018. A terme, cette mesure devrait surtout bénéficier au personnel de la police grand-ducale avec la réforme envisagée de celle-ci et la création de la nouvelle carrière B1 du rédacteur dans les rangs des forces de l'ordre ;
- les adaptations ponctuelles de certaines indemnités de stage, étant donné que les montants des indemnités de stage fixés par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ne correspondent pas pour tous les groupes de traitement et d'indemnité à 80%, respectivement à 90% du traitement de début de carrière ;
- une hausse du montant mensuel de l'allocation de famille qui sera porté de 27 à 29 points indiciaires, due aux effets du nouveau régime ;

- le maintien des primes existantes (non-revue à la baisse d'aucune des primes existantes) tant que les travaux entamés en vue de l'élaboration d'une étude sur les primes et les accessoires de traitement seront continués au cours de la présente législature.

Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative en vient alors à aborder les mesures concernant les carrières contenues dans l'accord, dont une très importante, à savoir l'harmonisation du niveau de rémunération de base des carrières d'employés de l'Etat à conditions d'études égales. Il faut savoir que pour certaines carrières où l'Etat patron demande un minimum de compétences, certifiées par un diplôme, les personnes recrutées ne sont pas rémunérées en tant que telles (comme elles devraient l'être), à l'image de ce qui se passe pour les chargés de cours ou les chargés d'éducation. Dorénavant et une fois le nouvel accord entré en vigueur, il va de soi que l'Etat devra payer à la personne recrutée une rémunération correspondant à la qualification demandée. Donc si demain, pour occuper un poste déterminé, l'Etat demande une qualification au moins équivalente à celle d'une licence (bachelor), la personne recrutée devra être payée en conséquence, c'est-à-dire être rémunérée selon une grille correspondant au moins à celle d'un diplôme de bachelor. Ce qui veut dire aussi - chose importante aux yeux de Monsieur le Ministre - que si une personne occupe un poste équivalent à un diplôme d'études secondaires, elle ne pourra être rémunérée qu'en fonction de ce diplôme même si elle se trouve en possession d'un diplôme de master. Et à Monsieur le Ministre, pour appuyer ses propos, d'évoquer que de nombreux postes d'expéditionnaires sont actuellement occupés par des personnes, détentrices d'un diplôme d'études secondaires, voire même d'un diplôme de bachelor ou de master. D'où la question qui émerge toujours et qui est de savoir si l'on peut, pour un poste donné, exclure quelqu'un dont les compétences sont a priori largement supérieures à celles exigées pour ce poste. Et cette question gagne encore en acuité si l'on prend en considération les résultats enregistrés à chaque concours organisé par le MFPPA.

Une deuxième mesure concernant les carrières contenues dans l'accord est constituée par la réalisation d'une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant des catégories de traitement C et D. L'étude une fois terminée, il s'agira aussi de déterminer si la carrière D mérite d'être maintenue en l'espèce et s'il ne s'impose pas de la supprimer purement et simplement.

Pour ce qui est de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative énonce les mesures suivantes contenues dans l'accord :

- concernant le congé pour raisons familiales, les nouvelles règles valant dans le secteur privé seront appliquées mutatis mutandis aux agents de l'Etat ;
- le congé pour travail à mi-temps et le service à temps partiel actuels seront remplacés par un nouveau système organisé par paliers correspondant à 90% (36 heures), 80% (32 heures), 75% (30 heures), 70% (28 heures), 60% (24 heures), 50% (20 heures) et 40% (16 heures) d'une tâche complète avec :
 - a. un service à temps partiel à durée indéterminée où seul l'intérêt du service est déterminant pour l'accorder ou non ;
 - b. un droit au service à temps partiel à durée déterminée pour l'éducation des enfants non encore admis au 2e cycle de l'enseignement fondamental ;
 - c. un service à temps partiel à durée déterminée :
 - pour l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 16 ans ;
 - pour raisons personnelles d'une durée maximale de 10 années ;

- pour raisons professionnelles d'une durée maximale de 4 années, pouvant être prolongée en cas de circonstances exceptionnelles de 2 années au maximum.

Les conditions d'octroi des congés pour travail à mi-temps actuels et les conditions de réintégration à tâche complète seront préservées au niveau du futur service à temps partiel à durée déterminée.

Une mesure transitoire sera introduite afin de permettre aux agents bénéficiant d'un service à temps partiel de 25% la veille de l'entrée en vigueur du nouveau système, de continuer à en bénéficier aussi longtemps qu'ils ne demandent pas de changement.

A l'instar de ce qui a été convenu dans la convention collective pour les employés de l'Etat, le congé social sera aussi réaménagé pour les fonctionnaires de l'Etat. Le congé social actuel de 8 heures par mois sera remplacé par un congé social de 24 heures par tranches de 3 mois (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre). Les conditions et modalités relatives à l'octroi du congé social seront précisées. Certificat médical à l'appui se rapportant à un de leurs enfants, parents ou encore conjoint ou partenaire, tout fonctionnaire pourra donc bénéficier d'un congé social pour s'en occuper d'après les réaménagements décrits ci-haut.

Le projet de loi actuel relatif à la mise en place d'un système de comptes épargne-temps sera réexaminé ensemble avec la CGFP en vue d'introduire au plus tard en juillet 2017 un nouveau projet de loi dans la procédure législative.

La possibilité d'accorder un service à temps partiel sera étendue aux fonctionnaires visés par la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat. Le service à temps partiel ne pourra évidemment être accordé que si l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Le nouveau système du service à temps partiel par paliers sera appliqué par analogie au service à temps partiel pour raisons de santé. Dans des situations exceptionnelles et pour une durée maximale d'une année, le taux d'occupation pourra être inférieur à 40%. Ces modifications feront partie intégrante d'une révision globale des dispositions relatives au fonctionnement de la commission des pensions.

La procédure de résiliation du contrat de travail prévue par l'article 7, paragraphe 3 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat sera modifiée. Au moins deux mois avant l'écoulement du délai de 6 mois d'absences pour raisons de santé et du lancement prévu de ladite procédure, les administrations seront obligées d'informer l'employé concerné de l'approche de cette date afin que ce dernier puisse le cas échéant demander, sur base d'un rapport médical circonstancié de son médecin traitant, une prolongation du délai précité d'une durée de 3 mois supplémentaires.

Un groupe de travail, composé de représentants de la CGFP et du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, sera mis en place pour analyser les conditions et modalités d'octroi aux agents de l'Etat de la protection de l'Etat, dont notamment la prise en charge des frais d'avocat.

L'offre que propose actuellement le M-Pass sera introduite pour tous les agents de l'Etat en activité de service. La contribution annuelle à fournir par les agents intéressés sera de 150 €, le solde étant pris en charge par l'Etat.

La procédure disciplinaire sera revue dans une optique de simplification et de déroulement accéléré des procédures, surtout pour ce qui est des procédures à l'égard des « petites » infractions générant un avertissement, une réprimande ou une pénalité financière équivalant à 10% d'un traitement mensuel.

La CGFP sera consultée dans le cadre d'une réforme du système de recrutement des agents de l'Etat sur base d'une étude actuellement menée. Dans le contexte de la réorganisation de l'INAP, et en vue de mieux préparer les candidats à leurs futures missions dans la Fonction publique, la création d'une école d'administration publique sera analysée avec la CGFP.

Le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative continuera à centraliser les règlements ministériels réglementant l'organisation du travail par équipes successives dans les administrations. Les propositions de modifications élaborées par la CGFP seront examinées et discutées dans le cadre d'un groupe de travail.

Le Gouvernement s'engage à promouvoir activement les règles de bonne conduite administrative en soutenant notamment l'amélioration de la communication avec les citoyens-usagers moyennant une transparence accrue des procédures administratives et le recours à un langage administratif simple et compréhensible, principes clés du guide de bonne conduite administrative de la Médiateure.

Echange de vues

Suite aux explications fournies par Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative sur les 24 mesures contenues dans le nouvel accord salarial dans la Fonction publique négocié entre le Gouvernement et la CGFP, une première question, émanant d'un représentant CSV, a trait au coût global du nouvel accord.

Monsieur le Ministre affirme que pour ce qui est du coût engendré par les nouvelles mesures pour 2017, il devrait s'élever à un peu moins de 40 millions d'euros. C'est la raison aussi pour laquelle un amendement portant sur le projet de loi n° 7050 (PL 7050) concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017 sera élaboré et déposé dans les meilleurs délais afin que le projet de budget de l'exercice 2017 puisse incorporer de la manière la plus fidèle possible le coût constitué pour 2017 par les nouvelles mesures ². Sur 5 ans, ce coût devrait, aux dires de Monsieur le Ministre, se chiffrer à quelque 300 millions d'euros, voire un peu plus.

² Extrait de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 13 décembre 2016 sur le projet de loi n° 7050 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2017 :

« L'amendement concernant l'article 08.0.11.310 qui est porté de 26.634.100 euros à 66.525.100 euros est motivé par la conclusion de l'accord salarial entre le Gouvernement et la Confédération générale de la fonction publique (CGFP) le 5 décembre 2016. Selon les auteurs de cet amendement, « [il] est vrai que la mise en vigueur de l'accord est conditionnée par l'adoption d'une loi entérinant des éléments importants de l'accord ; le Gouvernement n'en estime pas moins que, compte tenu de l'engagement pris, l'exigence de véridicité et de transparence budgétaires impose la prise en compte dans le projet de budget de l'exercice 2017, comme également dans le projet de loi de programmation financière pluriannuelle, des incidences budgétaires de l'accord, pour autant que celles-ci peuvent être estimées avec une précision suffisante ».

Comme indiqué précédemment, la mise en vigueur de l'accord salarial du 5 décembre 2016, ou du moins de ses éléments les plus importants, est soumise à approbation parlementaire par le biais du vote d'une loi. L'approbation du budget ne peut être assimilée à l'approbation parlementaire de l'accord salarial précité, dans la mesure où l'article budgétaire 08.0.11.310 ne constitue qu'une dotation qui ne pourra être utilisée qu'après l'approbation parlementaire de l'accord salarial du 5 décembre 2016. »

Quant à la prime unique ³ dont les fonctionnaires et employés de l'Etat devraient se voir gratifier au 1^{er} avril 2017 ainsi que l'augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 1,5% avec effet au 1^{er} janvier 2018, elle devrait coûter entre 23 et 24 millions d'euros à l'Etat respectivement revenir à environ 36 millions d'euros bruts par an.

Un représentant de déi Lénk, souhaitant revenir sur une des mesures présentées par Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative dans le cadre du nouvel accord salarial négocié entre le Gouvernement et la CGFP, à savoir l'harmonisation du niveau de rémunération de base des carrières d'employés de l'Etat à conditions d'études égales, aimerait en connaître les répercussions sur les chargés de cours et d'éducation. Dans sa réponse, Monsieur le Ministre indique que le Gouvernement aimerait qu'à l'avenir, les chargés de cours, souhaitant travailler dans l'enseignement secondaire et dont le ministère de l'Education nationale exige qu'ils soient au moins titulaires d'un bachelor, soient aussi payés de la sorte, c'est-à-dire soient rémunérés de la même façon que l'est un bachelor lorsqu'il entre dans l'administration gouvernementale après avoir réussi le concours d'entrée. De même, pour ce qui relève de l'école fondamentale, Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative se dit persuadé - sans vouloir toutefois préjuger des actions futures du Ministre de l'Education nationale en la matière - que tout un chacun y oeuvrant à l'avenir en tant que chargé de cours ou remplaçant sera rémunéré en fonction du diplôme exigé par le ministère de l'Education nationale pour ce faire. Le principe voulant en effet que l'Etat rémunère les personnes qu'il embauche pour l'exécution d'une tâche déterminée à la hauteur du diplôme exigé pour l'accomplissement de celle-ci et non au rabais.

Rappelant à Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative qu'il revête aussi les habits du Ministre de l'Intérieur, un représentant CSV aimerait connaître de la bouche de l'intéressé les répercussions (immédiates ou dans le temps ?) du nouvel accord salarial dans la Fonction publique sur le secteur communal qui constitue un secteur assimilé. Tout en indiquant à son interlocuteur que des représentants des syndicats, actifs dans le secteur communal, ont également pris part à la négociation du nouvel accord salarial dans la Fonction publique, Monsieur le Ministre ne cache pas son désarroi et une certaine lassitude vis-à-vis du fait que les nouvelles dispositions et mesures en vigueur dans la Fonction publique depuis octobre 2015 n'ont toujours pas pu être implémentées dans le secteur communal. Sans vouloir entrer dans les détails de ce retard pris et désigner un quelconque coupable, Monsieur le Ministre affirme que ni son ministère ni la Chambre des Députés n'ont quoi que ce soit à se reprocher dans cette affaire. Les textes susceptibles d'assurer cette mise en application dans le secteur communal, rédigés et négociés avec les syndicats en un temps record, semblent tout simplement s'être égarés dans les arcanes de la procédure législative. Au vu de ce qui précède, la même chose risque - aux dires de Monsieur le Ministre - de se produire avec le présent nouvel accord salarial. Les textes de loi, une fois prêts et censés transposer dans le secteur communal les différentes mesures contenues dans le nouvel accord salarial, devront déjà passer l'obstacle de la commission centrale où le Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL) aura son mot à dire. Ensuite, ils pourront seulement être déposés à la Chambre et la procédure législative ne fera que commencer.

Se renseignant sur la mesure envisagée dans l'accord salarial qui veut que l'offre, actuellement proposé par le M-Pass, soit introduite pour tous les agents de l'Etat en activité de service⁴, une représentante CSV souhaiterait connaître le coût de cette opération et

³ prime unique de 1% du traitement barémique touché pendant l'année 2016

⁴ La contribution annuelle à fournir par les agents intéressés sera de 150 €, le solde étant pris en charge par l'Etat.

savoir si les agents de l'Etat, optant pour cette formule et disposant par ailleurs d'un parking, ne devraient pas être forcés de s'en séparer automatiquement.

Sur base des calculs faits par son ministère - la population des agents de l'Etat entendant profiter de cette offre est estimée à environ 20% -, Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative lui répond que le coût projeté avoisinerait les 850.000 euros.

Concernant la procédure disciplinaire qui sera revue dans une optique de simplification et de déroulement accéléré des procédures, surtout eu égard aux « petites » infractions générant un avertissement, une réprimande ou une pénalité financière équivalant à 10% d'un traitement mensuel, la représentante CSV aimerait savoir si cette mesure a été prise en concertation avec la CGFP.

Devant les membres présents de la COFPRA, Monsieur le Ministre précise que dans ce cadre, l'attitude de la CGFP l'a agréablement surpris et que l'exercice envisagé de simplification de la procédure disciplinaire prendra encore un peu de temps étant donné qu'il s'agira de garantir les droits de tout un chacun visé par une telle procédure ainsi que les possibilités de faire appel de la décision rendue. En tout cas, la révision de ladite procédure ne pourra se faire que par le biais d'un projet de loi déposé en bonne et due forme à la Chambre des Députés.

Sans rapport direct avec le nouvel accord salarial dans la Fonction publique, la représentante CSV soulève encore une question en relation avec les nombreux échecs enregistrés lors des examens-concours organisés par l'Etat, notamment pour l'admission dans certaines carrières techniques. Etant donné qu'une connaissance insatisfaisante de la langue française semble se trouver à l'origine de ces échecs et que pour nombre de candidats concourant aux épreuves dans les carrières étatiques techniques, la langue de Molière semble constituer une barrière infranchissable. Ne serait-il pas plus judicieux d'aménager ces concours de manière à ce que les candidats y soient moins pénalisés pour leur maîtrise insuffisante du français et davantage récompensés pour leur savoir-faire technique qui, de toute façon, sera déterminant par après pour leur travail sur le terrain ?

A cette question, Monsieur le Ministre se voit malheureusement contraint de répondre par la négative, du moins dans un premier temps, étant donné que l'on ne peut pas du jour au lendemain changer, par le biais d'une loi, les procédures de recrutement auprès de l'Etat luxembourgeois. Il concède cependant que ce qui vient d'être esquissé par la représentante CSV s'inscrit dans le cadre plus large des problèmes de recrutement que connaît le secteur public dans son ensemble depuis maintenant déjà quelques années, à savoir que :

- les examens-concours de l'Etat ne sont plus adaptés aux connaissances des candidats, c'est-à-dire à ce que les candidats savent faire,
- les examens-concours de l'Etat ne sont plus adaptés aux besoins des différentes administrations et services de l'Etat.

Le recrutement dans le secteur public mériterait donc une refonte. Mais même si le règlement des examens-concours et le recrutement en tant que tels sont remaniés et adaptés, cela n'empêchera pas, aux dires de Monsieur le Ministre, que les candidats, avant de se présenter aux examens-concours, devraient faire l'objet d'une formation plus ciblée compte tenu du fait que personne ne souhaite un nivellement vers le bas.

En relation avec la création d'une nouvelle administration chapeautant la santé, la sécurité et le bien-être au travail dans la Fonction publique, une seconde représentante CSV aimerait

savoir de la part de Monsieur le Ministre comment le phénomène du harcèlement moral ⁵et de ses différentes déclinaisons sera pris en charge à l'avenir sachant

- qu'une commission spécialement dédiée à cet effet s'occupait jusqu'à présent des cas de harcèlement lui signalés ce qui, le cas échéant, pouvait mener jusqu'à un dépôt de plainte, et
- que Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a fait l'annonce d'un projet de loi en la matière ?

Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative lui répond que suite à une jurisprudence qu'il qualifie lui-même de curieuse, ladite commission en charge du harcèlement dans la Fonction publique n'existe plus. Aux yeux des juges, elle n'avait plus de raison d'être pour la toute simple raison qu'elle ne s'occupait que des cas de harcèlement moral dans le secteur public étatique et non dans le secteur communal. En attendant de trouver - conformément à la décision de justice rendue - une solution aussi bien pour les agents étatiques que pour les agents communaux, les autorités ont mis sur les fonts baptismaux une structure provisoire, capable de prendre en charge tous les cas qui se présentent depuis la dissolution de l'ancienne commission (depuis 2015-2016), à savoir une équipe composée de 3 psychologues dans la Fonction publique qui encadrent individuellement les personnes harcelées tout en attirant leur attention sur le fait que ce qui leur arrive est susceptible de faire l'objet d'une plainte auprès des instances judiciaires. Naturellement, cela ne dispense en aucun cas le ministère de son obligation de recréer la base juridique nécessaire pour combattre tout harcèlement moral. La nouvelle administration - réunissant les domaines de la santé au travail, de la médecine du travail et de la sécurité dans la Fonction publique - pourrait jouer dans ce contexte un rôle de catalyseur en mettant non seulement un accent particulier sur la prévention de tout mobbing, mais en recréant aussi les conditions pour qu'en son sein, une commission du type de celle que nous avons connue puisse bien fonctionner.

Luxembourg, le 6 décembre 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Yves Cruchten

⁵ À la différence du harcèlement sexuel, le harcèlement moral n'est pas défini par une loi spécifique au Luxembourg. La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, qui a été déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, constitue le cadre juridique de référence pour les employeurs en matière de harcèlement moral.

À défaut d'une législation spécifique en droit du travail, les tribunaux ont pour habitude de se référer à l'article 1134 du Code civil (obligation d'exécuter de bonne foi les contrats) pour sanctionner l'employeur des faits de harcèlement moral dont le salarié serait victime et pour lesquels aucune action de prévention ou de cessation n'aurait été prise.

Dans un récent arrêt du 28 avril 2016, la Cour d'appel a rappelé les droits et obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral découlant de l'article 1134 du Code civil et a notamment considéré que la mutation d'un salarié sur un autre lieu de travail pour l'écarter de la situation de harcèlement moral dont il se plaignait constitue une mesure autorisée pour faire cesser ledit harcèlement.