



Commission de la Fonction publique

Procès-verbal de la réunion du 15 mai 2019

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 6 février 2019
2. Présentation d'une étude relative aux carrières inférieures dans la fonction publique
3. Réduction de stage dans la fonction publique (suite à la demande du groupe politique CSV du 3 mai 2019)
4. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Carlo Back, M. Eugène Berger, Mme Stéphanie Empain, M. Gusty Graas, M. Fernand Kartheiser, Mme Octavie Modert, M. Gilles Roth, M. Claude Wiseler

Mme Josée Lorsché remplaçant M. Marc Hansen

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

M. Jean-Paul Marc, M. Bob Gengler, du Ministère de la Fonction publique

M. Romain Schlim, M. Marc Blau, du Ministère de la Fonction publique (CGPO)

M. Christophe Struck, M. Philippe Diederich, du Ministère de la Fonction publique (INAP)

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Dan Biancalana, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Marc Goergen, M. Marc Hansen, M. Georges Mischo

M. David Wagner, observateur délégué

*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

*

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 6 février 2019**

Le projet de procès-verbal de la réunion du 6 février 2019 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

2. Présentation d'une étude relative aux carrières inférieures dans la fonction publique

Suite à des mots d'introduction de Monsieur le Président de la commission, Monsieur le Ministre procède à la présentation de l'étude pour le détail de laquelle il est renvoyé à la présentation PowerPoint transmise aux membres de la commission par courrier électronique et annexée à la présente.

Il est rappelé que la présente étude est basée sur le point II, 2 de l'accord salarial du 5 décembre 2016 qui prévoit la réalisation d'une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant des catégories de traitement C et D.

En effet, il existe actuellement 27 carrières inférieures dans la fonction publique de l'État (15 pour les fonctionnaires et 12 pour les employés).

Le but n'est pas d'aligner toutes les carrières, certaines différences se justifiant par l'existence de spécificités, comme celles qui sont liées par exemple aux modalités de recrutement et de formation pendant le stage et qui justifient une perspective de carrière plus favorable pour les fonctionnaires que pour les personnels engagés sous le régime d'employé de l'État.

L'étude a ainsi pour objectif de comparer entre elles les différentes carrières inférieures existant auprès de l'État pour les fonctionnaires et employés et de relever le cas échéant les incohérences, notamment pour ce qui est des conditions d'études ouvrant l'accès à ces carrières, des indemnités de stage, des conditions de classement, de la structuration en grades et de l'évolution de la rémunération de base.

Les données analysées intègrent les modifications prévues par le projet de loi n°7418 portant modification de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, ainsi que de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

Pour ce qui est des fonctionnaires de l'État (carrières inférieures), ayant comme condition d'accès 5 années d'études secondaires, il est constaté qu'il existe deux groupes de traitement (C1 et D1) regroupant 9 carrières différentes. Si le même niveau d'études est exigé pour ces 9 carrières, il existe néanmoins des différences au niveau des indemnités de stage, des grades de début et de fin de carrière, du nombre de grades, des délais d'avancement et du nombre d'années avant d'atteindre le traitement maximal (dernier échelon du dernier grade).

Pour les employés de l'État, on ne retrouve pas la même complexité, parce qu'à un niveau d'études donné correspond toujours un seul et même groupe d'indemnité ; les 12 carrières identifiées se répartissent ainsi sur 4 groupes d'indemnité C1, D1, D2 et D3, selon le niveau de formation requis (respectivement 5, 3, 2 et moins de 2 années d'études secondaires). De plus, à l'intérieur d'un groupe d'indemnité, la carrière-type est la même pour toutes les fonctions appartenant à ce groupe et ce quel que soit le sous-groupe d'indemnité (administratif, technique, éducatif et psycho-social). Une seule carrière fait exception à ce constat, celle d'employé C1 de l'enseignement, qui est la seule carrière inférieure dans le secteur de l'enseignement ; cette carrière se

trouve toutefois en voie d'extinction.

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir ce qui suit :

Monsieur Carlo Back (déi gréng) aimerait savoir combien de personnes sont actuellement employées en tant que « carrière inférieure » dans la Fonction publique ? Il est précisé que sont concernées 5236 personnes, dont environ 75% de fonctionnaires et 25% d'employés. À noter que l'État emploie environ 28000 personnes au total. Monsieur Back qualifie la situation de malheureux et souhaite connaître les raisons qui ont conduit à ces différences de traitement.

Monsieur le Ministre explique que cette situation historique est le résultat des différentes négociations avec le syndicat représentatif. Il est rappelé que le but de l'étude est justement d'harmoniser le déroulement des carrières relevant des catégories de traitement C et D. L'orateur précise encore ne pas pouvoir présenter des solutions lors de la présente réunion ; l'exercice consiste justement à tirer des conclusions de l'examen de l'étude réalisée.

Madame Octavie Modert (CSV) souhaite recevoir des détails concernant le premier slide, une légende détaillée faisant défaut.

Il est informé que ces données se rapportent à la masse salariale des carrières inférieures de fonctionnaires et d'employés, sous condition toutefois que l'intégralité du parcours professionnel ait été faite auprès de l'État (40 ans de service, masse salariale par personne).

Monsieur Gilles Roth (CSV) souhaite savoir si par « masse salariale » il y a lieu d'entendre le salaire brut. Il lui est répondu par l'affirmative.

Monsieur Claude Wiseler (CSV) aimerait savoir qui est visé par la carrière « employé C1 - enseignement ».

Il est informé que sont concernées 50 personnes, qui sont employées en tant que chargés de cours. C'est la seule carrière inférieure dans le secteur de l'enseignement ; cette carrière se trouvant toutefois en voie d'extinction.

Monsieur Wiseler pose ensuite la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par « harmonisation du déroulement des carrières inférieures ». L'orateur estime que par l'emploi du terme « déroulement », l'on pourrait en déduire que n'est pas visée une harmonisation de la masse salariale.

Il lui est répondu par l'affirmative. Sont notamment visées les différences au niveau des indemnités de stage, des grades de début et de fin de carrière, le nombre de grades, les délais d'avancement et le nombre d'années avant d'atteindre le dernier grade / échelon. La masse salariale sera par conséquent individuellement adaptée suite à l'harmonisation des grades de début et de fin de carrière.

Monsieur Wiseler est d'avis qu'une harmonisation du déroulement des carrières inférieures aura, dans un second temps, inévitablement pour conséquence une harmonisation du déroulement des carrières moyenne et supérieure.

Monsieur le Ministre rappelle que la présente étude est le fruit du point II, 2 de l'accord salarial du 5 décembre 2016 qui prévoit la réalisation d'une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant uniquement des catégories de traitement C et D. L'orateur informe en outre qu'il ne saurait exclure catégoriquement la possibilité d'une harmonisation des autres carrières à l'avenir.

Monsieur Fernand Kartheiser (ADR) souligne qu'il faut également tenir compte du facteur que pour certaines carrières l'obtention d'un grade voire d'un avancement en grade va souvent de pair avec une augmentation des tâches voire des responsabilités, tandis que d'autres employés avancent automatiquement en grade sans se voir attribuer de nouvelles tâches ou une plus grande responsabilité. Dans l'optique d'une harmonisation, il faudrait ainsi impérativement tenir compte de la spécificité des carrières.

Madame Octavie Modert se rallie aux réflexions de ses prédécesseurs.

Monsieur le Ministre informe qu'il tiendra la commission au courant de l'évolution du dossier.

3. Réduction de stage dans la fonction publique (suite à la demande du groupe politique CSV du 3 mai 2019)

Par courrier n°218588 transmis en date du 3 mai 2019, le groupe politique CSV a demandé que sera mis à l'ordre d'une réunion de la Commission de la Fonction publique la réforme de la réduction de stage dans la fonction publique.

En effet, face à l'accord salarial du 15 juin 2018 conclu entre le Gouvernement et la Confédération générale de la Fonction publique, la durée du stage a été réduite de trois à deux ans, avec maintien de la possibilité d'une réduction de stage d'une année. Dans ce contexte, la CGFC et la FGFC se soucient, dans un communiqué de presse commun, de l'éventuelle réduction du nombre d'heures de formation des fonctionnaires stagiaires et des employés en période d'initiation, telle que proposée dans le projet de loi n°7418.

Dans ce contexte, le groupe politique CSV aimerait recevoir de la part de Monsieur le Ministre davantage d'explications concernant les modifications futures prévues dans le cadre du stage réduit dans la fonction publique.

À titre liminaire, Monsieur Eugène Berger (DP) estime qu'une question de procédure se pose en l'occurrence : étant donné que le groupe politique CSV a annoncé vouloir dorénavant introduire systématiquement des demandes dans le cadre de l'instruction de divers projets de loi, l'orateur se dit étonné, puisque l'instruction parlementaire d'un projet de loi tombe justement dans le champ de compétence des commissions parlementaires respectives.

Le président de la commission donne à considérer que, même si dans le cas d'espèce la commission est encore en attente de l'avis du Conseil d'État, la présente demande a néanmoins été mise à l'ordre du jour de la présente réunion. L'orateur souligne que chaque demande introduite par un groupe politique / une sensibilité politique est considérée par la présente commission et a jusqu'à présent été mise à l'ordre du jour de la commission dans les meilleurs délais. Néanmoins il se pose également la question quant à l'opportunité de la présente demande, à un stade où le Ministre ne peut guère fournir d'informations supplémentaires (suite au dépôt du projet de loi), alors que le Conseil d'État n'a pas encore émis son avis.

Monsieur Gilles Roth souligne alors que son parti politique ne se laissera pas intimider. L'orateur donne à considérer que le Règlement de la Chambre des Députés ne prohibe pas la discussion d'un projet de loi déposé à un stade où le Conseil d'État n'a pas encore émis son avis. Il explique que ladite demande a notamment été

introduite en raison du communiqué de presse commun susmentionné. Il constate que, de manière générale, l'opposition ne se sent plus respectée par le Gouvernement, voire la majorité dans le cadre de l'instruction parlementaire des projets de loi. Cette position est soutenue par Monsieur Fernand Kartheiser.

Il s'ensuit alors un vif échange de vues entre plusieurs membres de la commission.

Monsieur le Ministre renvoie au procès-verbal de la réunion du 6 février 2019, duquel il résulte que le Ministre a annoncé une adaptation de la formation suite à la réduction de la durée du stage. Aucune question n'a été soulevée par le groupe politique CSV à ce stade quant à la formation. Par conséquent, l'orateur souhaite recevoir plus de détails quant à la demande concrète du groupe politique CSV.

Monsieur Gilles Roth aimerait recevoir des précisions concernant l'adaptation de la formation suite à la réduction de la durée de stage, notamment quant au contenu et quant aux heures de formation et au volume. Il estime que la diminution de la durée normale du stage est susceptible d'entraîner des problèmes concernant la gestion et le suivi du programme de formation pendant le stage dans certaines administrations. Tout en soulignant l'importance de la formation, il souhaite savoir comment la formation sera organisée concrètement. Il relève en outre la problématique de la non-disponibilité des stagiaires dans leur administration respective pendant la durée de la formation. Il souligne encore l'importance de disposer d'une maîtrise suffisante de plusieurs langues étrangères dans un monde de plus en plus globalisé.

Monsieur le Ministre renvoie au projet de loi qui précise le volume de la formation adaptée.

Monsieur Gilles Roth rappelle que, bien que le cadre de la formation soit réglé par la loi, le détail est fixé dans des règlements grand-ducaux, non disponibles à l'heure actuelle.

Pourquoi procéder à une adaptation de la formation ? Monsieur le Ministre explique qu'on a dû constater qu'il n'y a plus de cohérence quant aux volumes de formation dans les différentes carrières, raison pour laquelle une adaptation s'est avérée inévitable. En d'autres termes, la formation doit être revue en profondeur : les cours dispensés ne sont pas toujours adaptés aux besoins des différentes administrations, de sorte qu'ils n'ont pas permis de former efficacement les stagiaires. Le texte prévoit que le volume de la formation sera adapté en raison de la réduction de la durée du stage, à savoir à au moins 60 heures de formation générale et au moins 60 heures de formation spéciale. Il s'agit de valoriser le stage. De plus, l'INAP fera l'objet d'une profonde transformation organisationnelle en vue de pouvoir offrir également des formations digitales.

Il est retenu que les projets de règlement grand-ducal seront soumis à la commission parlementaire dès qu'ils seront disponibles.

4. Divers

Aucun point divers n'est abordé.

La Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président de la Commission de la Fonction publique,
Gusty Graas