Session ordinaire 2021-2022

TS/JCS P.V. FNP 03

Commission de la Fonction publique

Procès-verbal de la réunion du 14 janvier 2022

(la réunion a eu lieu par visioconférence)

Ordre du jour :

1. Dispositions concernant l'accord salarial

   - Explications de Monsieur le Ministre de la Fonction publique

2. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Carlo Back, M. Dan Biancalana, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Stéphanie Empain, Mme Chantal Gary, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Aly Kaes, M. Fred Keup, M. Claude Lamberty, Mme Octavie Modert, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

Mme Cécile Hemmen, observatrice

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique
M. Bob Gengler, M. Jean-Paul Marc, Mme Sophie Schiltz, du Ministère de la Fonction publique
M. Marc Blau, Directeur du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)
M. Romain Schlim, Mme Mireille Warnier, du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)

Mme Christine Fixmer, du groupe parlementaire DP

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusée : Mme Myriam Cecchetti, observateur délégué

*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

*

1. Dispositions concernant l'accord salarial

- Explications de Monsieur le Ministre de la Fonction publique

Suite à quelques mots d'introduction de Monsieur le Président de la commission parlementaire, Monsieur le Ministre procède à une présentation des dispositions clés de l'accord, qui sera signé en date d'aujourd'hui par le Ministre de la Fonction publique et les associations professionnelles représentant les fonctionnaires et employés des carrières inférieures, relatif à l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État, avant d'en informer le grand public dans le cadre d'une conférence de presse cet après-midi.

L'accord en question est parvenu aux membres de la commission parlementaire par voie électronique et se trouve annexé au présent procès-verbal.

Monsieur le Ministre explique que dans le cadre de l'accord salarial entre le Gouvernement et la Confédération générale de la Fonction publique (conclu/signé ?) en mars 2021, une harmonisation du déroulement des carrières inférieures actuelles a été convenue.

Dans ce contexte, Monsieur le Ministre se félicite d'un dialogue social intacte qui a permis, dans un dossier complexe, un avancement rapide des pourparlers dans une atmosphère très constructive, ayant mené à la conclusion d'un accord équilibré.

À noter que l'harmonisation concerne près de 5.000 agents, dont 3.800 fonctionnaires.

La commission est encore informée que l'élaboration des textes afférents commence dès à présent et que le Conseil de Gouvernement sera saisi aussitôt que possible d'un avant-projet de loi pour entamer la procédure législative. Il a été convenu d'appliquer cette harmonisation avec effet au 1er juillet 2022.

Le coût annuel est estimé à environ 5 millions d'euros.

Dans un second temps, un représentant du ministère procède à la présentation des grands principes de la réforme plus dans le détail :

En effet, il est prévu de se recentrer sur une seule catégorie de traitement/d'indemnité C, comprenant seulement deux groupes de traitement/d'indemnité C1 et C2, selon que les agents ont accompli ou non 5 années d'études secondaires ou équivalentes. Ce regroupement permettra de limiter dans le futur le nombre de carrières à 4 au lieu des 27 carrières actuelles.

Il existe actuellement 15 carrières réparties dans 5 groupes de traitement : C1, D1, D2, D3 et, depuis 2018, C2 (ancien groupe de traitement D2 de la rubrique Armée, Police et Inspection générale de la police). Ces différences étant apparues au fil des années suite à des négociations salariales, elles n'ont en général pas nécessairement de justifications objectives. L'objectif de la future loi est une harmonisation, le but étant de déterminer un type de carrière uniforme par niveau d'études exigé.

La présente harmonisation a ainsi pour but d'éliminer un certain nombre d'incohérences au niveau de l'agencement des carrières inférieures, de façon à mettre en place une structure plus transparente et équitable et d'apporter en même temps une simplification substantielle dans la gestion quotidienne des dossiers des concernés.

Cette harmonisation aura notamment pour effet de supprimer les barrières auxquelles sont actuellement confrontés les fonctionnaires de certains groupes de traitement au niveau des possibilités de changer d'administration et ainsi la mobilité interne.

Les indemnités de stage des fonctionnaires seront fixées au quatrième échelon du grade de début de carrière. Pour les employés, l'indemnité de première année de service sera fixée au troisième échelon du grade de début de carrière et l'indemnité de deuxième année de service au quatrième échelon.

La bonification d'ancienneté de service des fonctionnaires et employés sera calculée à partir du troisième échelon du grade de début de carrière.

Pour les fonctionnaires, les groupes de traitement C1 et C2 comprendront 5 grades, dont les 3 premiers correspondront au niveau général et les 2 autres au niveau supérieur. L'accès au troisième grade et aux grades suivants est soumis à la condition d'avoir réussi l'examen de promotion.

Pour les employés, les groupes d'indemnité C1 et C2 comprendront quatre grades, dont les trois premiers correspondront au niveau général et le dernier au niveau supérieur. L'accès au troisième grade et au grade suivant est soumis à la condition d'avoir réussi l'examen de carrière.

Les fonctionnaires du groupe de traitement C1 restent classés dans ce groupe. Le groupe de traitement D1 sera intégré dans le groupe de traitement C1 et les groupes de traitement D2 et D3 seront intégrés dans le groupe de traitement C2.

Les employés du groupe d'indemnité C1 restent classés dans ce groupe. Les groupes d'indemnité D2 et D3 seront intégrés dans le groupe d'indemnité C2. Les employés du groupe d'indemnité D1 en activité de service la veille de l'entrée en vigueur de la future loi conserveront le bénéfice des grades et échelons ainsi que des perspectives du groupe d'indemnité D1 tel que prévu actuellement.

En ce qui concerne le classement des fonctionnaires et employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la future loi, des mesures transitoires sont prévues afin de garantir aux agents concernés une transition sans faille de leur évolution de carrière dans la nouvelle structure des grades et échelons. Dans cette logique, les agents visés seront classés dans le grade du nouveau tableau indiciaire correspondant à leur ancienneté de service, à compter respectivement de leur nomination ou début de carrière, acquise au moment de l'entrée en vigueur de la future loi, sous réserve d'avoir passé avec succès l'examen de promotion ou de carrière si celui-ci est une condition d'accès à ce grade. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspondra à la valeur de l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur de la future loi. Dans le cas où cette valeur d'échelon n'existe pas dans le grade dans lequel accédera l'agent, il bénéficiera de la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur.

À noter encore qu'il existe un certain nombre de situations spécifiques au niveau de différents groupes de traitement ou d'indemnité. Ainsi, pour certains groupes de traitement, les expectatives de carrière projetées s'avèrent un peu moins favorables. Il s'agit de ceux qui sont actuellement agencés sur 6 ou 7 grades, alors que les nouveaux groupes de traitement C1 et C2 comprendront cinq grades. Les fonctionnaires concernés, c'est-à-dire en activité de service la veille de l'entrée en vigueur de la future loi, bénéficieront d'un avancement de deux échelons supplémentaires (« double échelon ») afin de compenser d'éventuelles pertes au niveau de la masse salariale par rapport aux perspectives de leur carrière actuelle.

En dernier lieu, il est à relever que dans l'objectif d'une plus grande cohésion entre les différents textes de loi, l'harmonisation de la structure des carrières inférieures devra en parallèle être assortie d'une harmonisation des dispositions relatives à l'examen de

promotion. Ainsi, par exemple, deux examens de promotion sont actuellement prévus pour certains sous-groupes de traitement. Dorénavant, un seul examen de promotion sera prévu uniformément pour tous les sous-groupes de traitement et les fonctionnaires concernés qui ont passé avec succès le premier de ces examens seront considérés comme remplissant la condition de réussite à l'examen de promotion unique dans leur nouveau groupe de traitement.

À relever que l'harmonisation des carrières inférieures implique également une harmonisation au niveau des conditions relatives aux avancements en traitement liés à la réussite d'un examen de promotion. Ainsi, le bénéfice du second avancement en traitement et des avancements en grade ultérieurs des agents du groupe de traitement concerné de la rubrique « Armée, Police et Inspection générale de la Police » seront dorénavant liés, comme pour tous les agents concernés des autres rubriques, à la réussite de l'examen de promotion auquel ils seront admis au plus tôt après trois années de service depuis leur nomination (et non plus au plus tôt après six années de service, comme tel est actuellement le cas dans le groupe de traitement concerné de la rubrique « Armée, Police et Inspection générale de la Police ».) Des dispositions transitoires seront prévues pour la rubrique « Armée, Police et Inspection générale de la Police » afin d'éviter des chamboulements dans leur rang (chaîne de commandement).

Certains allongements individuels de grade seront prévus afin d'éviter que dans certaines carrières, pour lesquelles cet allongement est souhaité, ceci ait un impact sur une autre carrière dans laquelle les grades s'enchevêtrent.

Une disposition transitoire sera également prévue dans le cadre de la fonctionnarisation (nomination dans le groupe de traitement C2).

Lors des analyses faites dans le cadre des travaux préparatifs du présent projet de loi, il s'est avéré que pour certains agents les expectatives de carrière seront moins favorables dans la nouvelle structure des groupes de traitement. Il s'agit des groupes de traitement qui sont actuellement agencés sur 7 grades, alors que les nouveaux groupes de traitement s'échelonnent sur 5 grades. Afin de compenser ce préjudice au niveau de la perspective de carrière, il est prévu d'accorder aux agents concernés, en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la loi, des avantages de carrière.

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

Monsieur le Président de la commission parlementaire, tout en rappelant que des mesures transitoires seront prévues pour les agents dont les expectatives de carrière seront moins favorables dans la nouvelle structure des groupes de traitement, souhaite savoir combien d'agents seront concrètement concernés par ces dispositions transitoires. Tout en étant conscient de la complexité du futur texte, l'orateur souhaite néanmoins recevoir un calendrier approximatif des avancements du projet.

Madame Octavie Modert (CSV) aimerait également connaître la date d'entrée en vigueur de la future loi.

Monsieur le Ministre informe qu'il est prévu que la future loi produira ses effets au 1er juillet 2022 (rétroactivement le cas échéant), tel qu'il a été convenu dans le cadre de l'accord salarial du 4 mars 2021. L'orateur dit ensuite ne pas être en mesure de fournir le nombre exact des agents concernés par les dispositions transitoires.

Madame Octavie Modert souhaite encore recevoir des précisions concernant les dispositions transitoires pour les artisans stagiaires ainsi que pour la carrière ouverte.

Il est expliqué que les fonctionnaires stagiaires de l'État et les fonctionnaires de l'État, exerçant la fonction d'artisan stagiaire, d'artisan ou d'artisan dirigeant, en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, bénéficiant de la prime de brevet de maîtrise de 10 points indiciaires, continueront de bénéficier de cette prime aussi longtemps qu'ils resteront classés dans le groupe de traitement C1.

Pour ce qui est de la carrière ouverte, il est précisé qu'il faudra garantir que les fonctionnaires et employés, qui auront été admis à la procédure du changement de groupe de traitement ou d'indemnité avant l'entrée en vigueur de la loi en projet, puissent accéder aux groupes de traitement ou d'indemnité tels qu'ils sont prévus sur la base de la nouvelle hiérarchie des groupes de traitement et grades proposés dans le présent projet de loi.

2. Divers

Aucun point divers n'est abordé.

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Annexe : Texte de l'accord salarial