



CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2010-2011

NB/YH

Commission de la Fonction publique et de la Simplification administrative

Procès-verbal de la réunion du 17 décembre 2010

ORDRE DU JOUR :

1. Adoption du projet de procès-verbal de la réunion du 14 juillet 2010
2. Présentation de l'étude sur les traitements
3. 5950 Projet de loi relatif à l'identification des personnes physiques, au registre national des personnes physiques et à la carte d'identité
 - Rapporteur : Monsieur Léon Gloden
 - Suivi des travaux parlementaires
4. 6144 Projet de loi modifiant et complétant la loi du 20 avril 2009 portant création du Centre des technologies de l'information de l'Etat
 - Désignation d'un rapporteur
5. 6075 Projet de loi portant création d'un Centre de Communications du Gouvernement
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat
6. Divers

Présents : M. André Bauler, M. Fernand Boden, M. Félix Braz remplaçant M. Claude Adam, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Fernand Diederich, M. Félix Eischen, M. Fernand Etgen, M. Gast Gibéryen, M. Léon Gloden, M. Norbert Hauptert, M. Jean-Pierre Klein, M. Paul-Henri Meyers

M. François Biltgen, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Mme Octavie Modert, Ministre déléguée à la Fonction publique et à la Réforme administrative

M. Pierre Neyens, M. Bob Gengler, Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

M. Jeannot Berg, Ministère de la Justice

M. Nicolas Bock, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Norbert Hauptert, Président de la Commission

*

1. Adoption du projet de procès-verbal de la réunion du 14 juillet 2010

Le procès-verbal de la réunion du 14 juillet est approuvé.

Vu sans doute l'ampleur des discussions concernant l'étude sur les traitements, M. le Président propose de modifier quelque peu l'ordre du jour, à savoir de reporter le point 3, et pour ce qui est des points 4 et 5, de nommer uniquement les rapporteurs. Cette proposition trouve l'accord de la Commission .

2. Présentation de l'étude sur les traitements

M. le Ministre précise que l'étude n'est pas une initiative du Gouvernement actuel, puisqu'elle fut déjà terminée avant l'entrée en fonction de celui-ci et avait même été initiée par l'avant-dernier Gouvernement sous l'égide du Secrétaire d'Etat de l'époque. Le dernier Gouvernement avait même, avec l'accord de la CGFP, retenu que l'étude devait encore être disponible avant les élections.

Il informe encore que le groupe de travail ad hoc en serait rapidement arrivé à la conclusion qu'il ne suffisait pas d'examiner les différentes carrières, mais qu'il fallait viser une réforme fondamentale de la fonction publique.

Il cite dans ce contexte le passage suivant de la Déclaration du Gouvernement actuel, à savoir :

« 1. MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Gouvernement continuera au cours de la période 2009 – 2014 à moderniser l'appareil de l'État par un ensemble de réformes concernant le statut et les carrières de ses agents, le fonctionnement des administrations et les procédures administratives. Ces réformes s'effectueront dans le souci de la qualité, de l'efficacité et de la transparence de l'administration publique. Elles tiendront compte du principe que la responsabilité et l'engagement du fonctionnaire doivent avoir une répercussion sur l'évolution de sa carrière.

2. STATUT DU FONCTIONNAIRE

C'est sur base de ces finalités que le Gouvernement élaborera une réforme du statut du fonctionnaire de l'État. Une telle réforme permettra, entre autres, de réexaminer le système des avancements et la structure des carrières ainsi que l'organisation du stage.

Un Code de déontologie pour les agents de l'État, qui trouvera sa base légale dans le statut du fonctionnaire, sera élaboré.

Il sera mis en place, pour les agents ne répondant plus à leurs obligations statutaires, une procédure d'encadrement et d'appréciation des compétences professionnelles, sur une période de temps limitée. Cette procédure pourra être suivie, le cas échéant, de sanctions.

Sur la base des conclusions tirées des expériences-pilote récentes, le « télétravail » sera introduit.

Le Gouvernement continuera à veiller à la transparence et à l'équité en matière d'accès au service public. Les mécanismes de recrutement en place, tant pour les fonctionnaires que pour les employés de l'État, seront adaptés avec comme objectif de mieux faire correspondre les profils des candidats aux besoins des administrations. Le Gouvernement procédera aussi à un réexamen des dispositions en vigueur en matière de recrutement d'experts du secteur privé, national ou international.

Le Gouvernement envisage l'introduction des comptes épargne-temps dans le secteur public dans des conditions et selon des modalités sinon identiques du moins similaires à celles à mettre en place dans le secteur privé.

Le système permettant à des agents souhaitant continuer leur activité professionnelle au-delà de la limite d'âge sera simplifié.

3. REFORME ADMINISTRATIVE

Dans un souci d'accroissement de l'efficience et de la qualité du travail de l'administration, le Gouvernement demandera à ses administrations d'avoir recours de manière systématique à une gestion par objectifs en tant qu'instrument de pilotage dans le domaine de la gestion du personnel et de l'organisation. Cet instrument permettra de lier les objectifs stratégiques et mesurables, à définir à chaque fois en début d'année, aux objectifs de travail des collaborateurs, à apprécier en fin d'année dans le cadre des entretiens annuels.

Une évaluation régulière de la qualité des services publics sera mise en place. Les citoyens-usagers y seront associés sous diverses formes au moyen d'instruments tels que des enquêtes de satisfaction ou des sondages d'opinion.

En fonction de l'importance des contacts avec le public, les administrations se doteront de chartes d'accueil et de service pour prendre ainsi des engagements en matière de qualité de l'accueil et d'accessibilité aux services.

Aujourd'hui, l'organisation de la fonction publique se fonde sur les notions de carrière et de fonction. Afin de permettre le développement de la professionnalisation de la gestion des ressources humaines dans l'administration publique, le Gouvernement analysera la possibilité de compléter ces notions par une approche fondée sur la notion de « métier » qui tient compte des attributions et missions exercées par les agents de l'État.

Parallèlement aux mesures de simplification administrative en faveur des entreprises, un programme de réduction de la charge administrative pour les citoyens sera élaboré.

4. POLITIQUE SALARIALE ET REVISION DES TRAITEMENTS

Le Gouvernement pratiquera à l'égard des agents publics une politique salariale qui tiendra compte de la situation économique du pays et de la situation financière de l'État.

Sur la base des travaux de la Commission d'experts chargée par le Gouvernement précédent d'effectuer une étude générale sur les traitements, le Gouvernement formulera des propositions en vue d'une révision d'un certain nombre de carrières sur la base des deux critères de l'évolution des études d'une part, de l'évolution des missions et sujétions d'autre part. Une attention particulière sera consacrée dans ce contexte aux nouveaux diplômés générés par le processus de Bologne.

En prenant en compte l'étude générale sur les traitements et la grille des traitements ainsi que le niveau général des rémunérations de début de carrière dans le secteur privé, le niveau des rémunérations de début de carrière des nouveaux entrants dans toutes les carrières sera examiné et fera l'objet de négociations préalables.

Ces mesures devront avoir un effet neutre du point de vue budgétaire. »

C'est ainsi que certains éléments de l'étude se retrouvent également dans les propositions de réformes en matière salariale et statutaire arrêtées par le Gouvernement en mars et présentées à la Commission le 5 mai 2010 (cf. procès-verbal afférent).

Concernant la modernisation de la Fonction publique, le programme gouvernemental prévoit que « le gouvernement continuera au cours de la période 2009 – 2014 à moderniser l'appareil de l'État par un ensemble de réformes concernant le statut et les carrières de ses agents, le fonctionnement des administrations et les procédures administratives. Ces réformes s'effectueront dans le souci de la qualité, de l'efficacité et de la transparence de l'administration publique. Elles tiendront compte du principe que la responsabilité et l'engagement du fonctionnaire doivent avoir une répercussion sur l'évolution de sa carrière.» Quant à la politique salariale et de la révision des traitements, le programme gouvernemental retient : « sur la base des travaux de la Commission d'experts chargée par le gouvernement précédent d'effectuer une étude générale sur les traitements, le gouvernement formulera des propositions en vue d'une révision d'un certain nombre de carrières sur la base des deux critères de l'évolution des études d'une part, de l'évolution des missions et sujétions d'autre part. Une attention particulière sera consacrée dans ce contexte aux nouveaux diplômés générés par le processus de Bologne. »

C'est ainsi que les deux ministres en charge de la Fonction publique, M. François Biltgen et Mme Octavie Modert, avaient obtenu en date du 12 mars 2010 un mandat du gouvernement en conseil pour entamer des négociations avec la Confédération générale de la fonction publique (CGFP) sur la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures.

Après de nombreuses réunions de négociations qui se sont déroulées dans un esprit ouvert et constructif, la CGFP a fait savoir le 1^{er} décembre dernier qu'il ne lui était pas possible de continuer les négociations et a refusé également de discuter de toutes les autres mesures du paquet gouvernemental.

L'échec précoce des négociations déclenché par la CGFP a été motivé par elle par le rejet du principe même de l'introduction d'un mécanisme d'appréciation des compétences personnelles et professionnelles de tous les agents de l'Etat ainsi que par l'abaissement du traitement de début de carrière. Ainsi, la CGFP n'a pas accepté l'argumentation des

ministres que le système d'appréciation proposé, basé sur un système de gestion par objectifs, n'était pas une fin en soi, mais un moyen de permettre d'atténuer, sans l'éliminer, le principe de l'avancement sur base du seul critère de l'ancienneté. Les ministres ont en outre fait état qu'il est conçu de nature à éviter le risque d'un clientélisme ou d'un favoritisme, et qu'il assure une acceptation et une crédibilité plus large de la Fonction publique en tant que telle.

Le Conseil de gouvernement ayant pris acte de la décision de la CGFP a chargé en date du 3 décembre les deux ministres de continuer à préparer les réformes en matière statutaire et salariale dans la Fonction publique. A cette fin les deux ministres présenteront sur base du mandat initial un avant-projet de loi détaillé, accompagné des avant-projets de règlements grand-ducaux, qui sera soumis à la consultation la plus complète et la plus large possible.

Ces consultations seront menées au mois de mars 2011 en toute transparence. Suite aux enseignements tirés de ces consultations, les deux ministres proposeront au Conseil de gouvernement un projet de loi qui sera déposé au printemps en vue d'être adopté encore en 2011.

Sont ensuite présentés à la Commission les éléments essentiels de l'étude réalisée par la Commission des Traitements, tels qu'ils se retrouvent dans le document annexé, ainsi que dans ceux transmis déjà avant la réunion à la Commission (cf. e-mail de Mme Tescher du 22.11.2010). Un résumé de la comparaison des traitements dans la fonction publique avec ceux des secteurs privé et assimilés a par ailleurs été adressé après la réunion par courrier sur papier aux membres de la Commission.

DEBAT

Il est répondu à un certain nombre de questions de la part des membres de la Commission ce qui suit :

- Les chiffres figurant dans l'étude ont été établis sur base des données fournies par les interlocuteurs, de sorte qu'ils peuvent ne pas toujours correspondre à 100% à la réalité, vu qu'ils ne comprennent pas les éléments non officiels des salaires p.ex. (primes, participation au bénéfice etc.).
- Aucune carrière n'a été exclue de la comparaison avec le secteur privé, vu que l'on affirme toujours que tous les agents publics sont mieux rémunérés, l'exemple-type étant toujours celui de l'artisan.
- Pour ce qui est des économies à réaliser dans les secteurs assimilés, il faut savoir que le montant des économies est élevé parce qu'un grand nombre de salariés travaillent dans ces secteurs.
- En laissant de côté les économies financières à réaliser, l'accent serait mis sur l'introduction d'un système d'évaluation et d'une gestion par objectifs alors que pour ce qui est de la réduction du traitement de début de carrière, la Commission a voulu viser un maximum d'économies .
- Mme la Ministre souligne que le Gouvernement ne voudrait pas seulement réaliser des économies, mais surtout moderniser la fonction publique, qui fonctionne encore en principe comme en 1963. Cela ne veut cependant pas dire que tous les principes

introduits par la loi de la même année seront abandonnés, dont l'ancienneté pour les avancements p.ex., mais il faut également savoir que l'Etat occupe beaucoup plus d'agents qu'en 63, de sorte qu'il s'agit surtout de réformer la gestion des administrations, il s'agit ainsi avant tout d'une réforme structurelle.

- Le Gouvernement voudrait encore créer de nouveaux instruments de motivation, tout en voulant aussi se donner les moyens d'intervenir du côté des agents non motivés. Il considère ainsi que les dispositions disciplinaires ne sont plus adaptées à notre époque.
 - M. le Ministre souligne l'importance du fait qu'il s'agit d'une réforme du statut et des rémunérations, qui concerne donc uniquement la fonction publique « authentique » pour citer l'ancien Secrétaire Général de la CGFP, un des éléments les plus essentiels à maintenir étant la neutralité censée sauvegarder la continuité de la fonction publique, en dehors précisément de tout élément politique, remarque qui vaut également pour le secteur communal.
 - C'est ainsi qu'un système d'évaluation plus compliqué et nécessitant plus de moyens permettra justement d'obtenir une plus grande objectivité.
 - Pour ce qui est des agents faisant leur travail de façon correcte, mais sans plus, l'ancienneté reste le principe pour les avancements, mais elle sera complétée par la prise en compte de facteurs tels que la formation continue ou l'évaluation du travail, qui ne se fera d'ailleurs que tous les deux ans.
3. 5950 Projet de loi relatif à l'identification des personnes physiques, au registre national des personnes physiques et à la carte d'identité

L'examen de ce projet est reporté.

4. 6144 Projet de loi modifiant et complétant la loi du 20 avril 2009 portant création du Centre des technologies de l'information de l'Etat

M. Eischen est nommé rapporteur.

5. 6075 Projet de loi portant création d'un Centre de Communications du Gouvernement
- Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'Etat

M. Eischen est nommé rapporteur.

6. Divers

La prochaine réunion est fixée au 17 janvier 2011 à 14.30 hrs (cf. convocation afférente).

Luxembourg, le 3 janvier 2011

Le Secrétaire,
Nicolas Bock

Le Président,
Norbert Hauptert

Annexe

ANNEXE



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

RAPPORT DE LA COMMISSION DES TRAITEMENTS



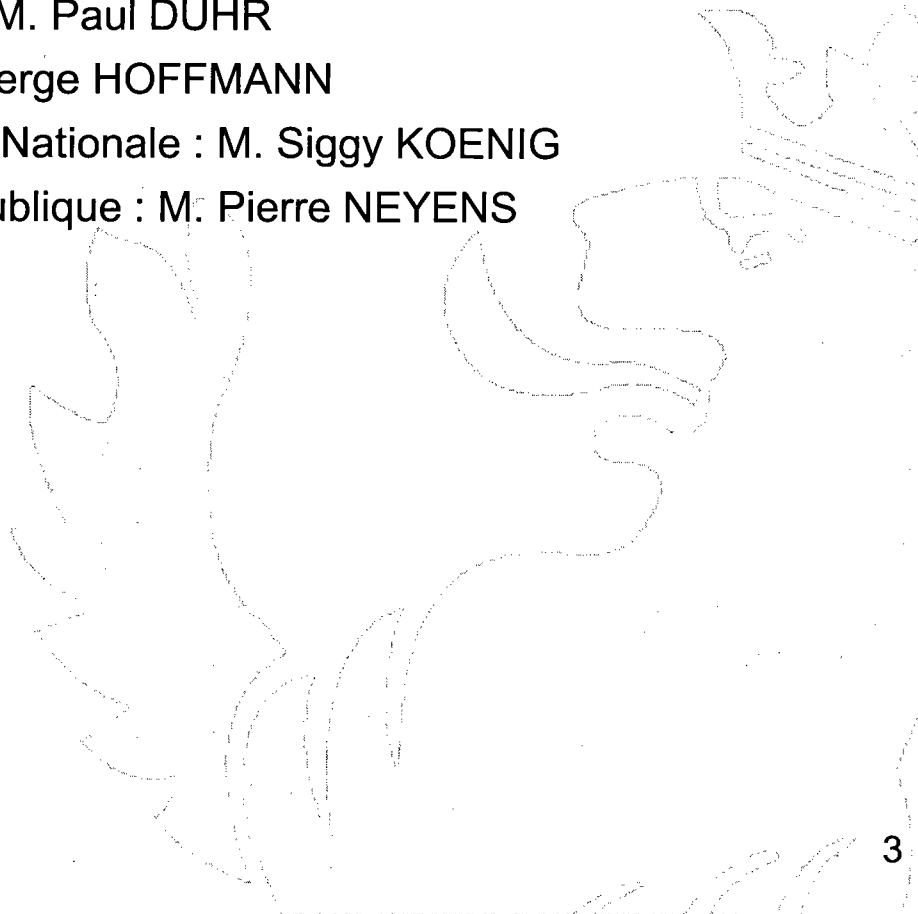
La structure du rapport :

- Commission des traitements : composition, mandat, réflexions préliminaires
- comparaison avec les autres secteurs :
 - a. secteur privé et secteurs assimilés au Luxembourg
 - b. secteur européen
- modernisation de la Fonction Publique luxembourgeoise
- bachelor, validation des acquis de l'expérience
- suppléments et accessoires de traitements, incohérences techniques, employés, ouvriers, pensions
- nouvelle structure des carrières :
 - a. carrières restructurées
 - b. carrières reclassées
- budgétisation



La Commission des traitements : composition

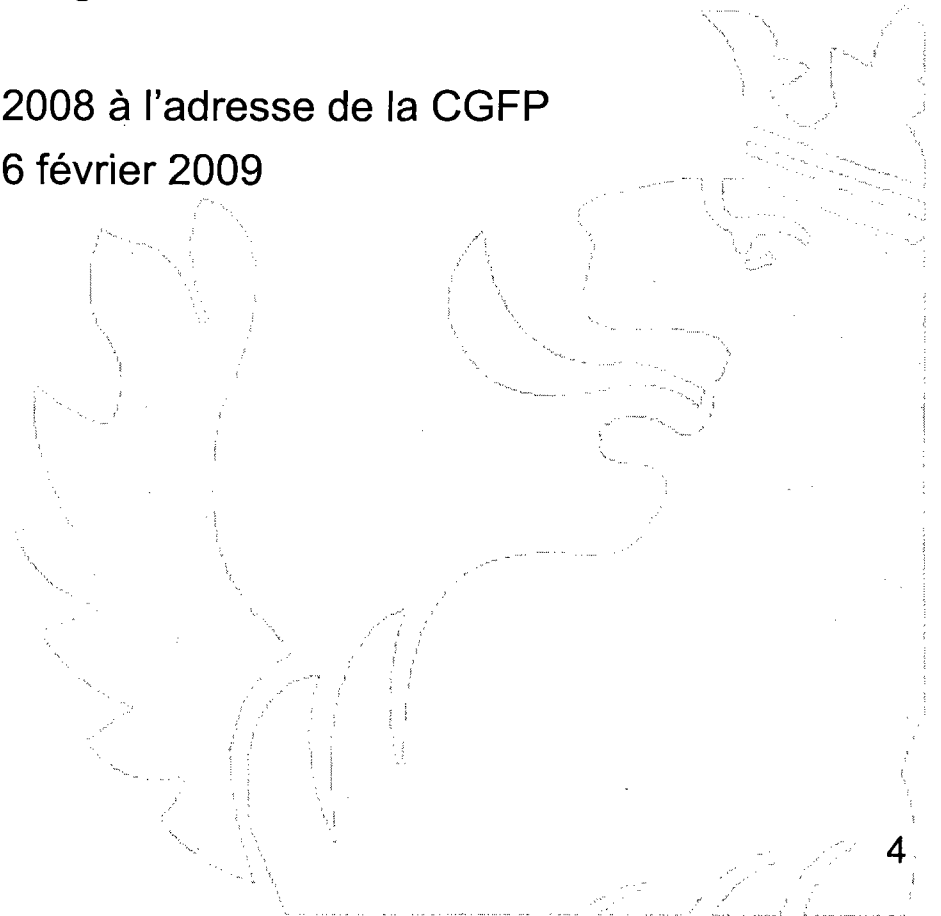
- représentant du Premier Ministre : M. Marc COLAS
- représentant du Vice – Premier Ministre : M. Paul DUHR
- représentant du Ministre du Budget : M. Serge HOFFMANN
- représentant de la Ministre de l'Education Nationale : M. Siggy KOENIG
- représentant du Ministre de la Fonction Publique : M. Pierre NEYENS





La commission sur les traitements : réflexions préliminaires - mandat, organisation des travaux, approche -

- différentes décisions au cours de la période législative 2004 – 2009
- mise en œuvre du processus de Bologne
- lettre de M. le Premier Ministre du 4 juillet 2008 à l'adresse de la CGFP
- reclassement des instituteurs par la loi du 6 février 2009
- lien à établir entre rémunérations et
 - a. statut général
 - b. accord salarial
 - c. modernisation





La commission sur les traitements : réflexions préliminaires - mandat, organisation des travaux, approche - (suite)

- situation dans le secteur privé et les secteurs assimilés
- conclusions et propositions à formuler sur fonds de crise économique et de la situation budgétaire de l'Etat
- analyse des réponses introduites par les chefs d'administration comme suite à un questionnaire détaillé leur soumis en octobre 2008
- analyse des revendications introduites par les associations professionnelles
- établissement des critères à la base de la restructuration et du reclassement des carrières



La comparaison avec les rémunérations dans les autres secteurs : secteur privé et secteurs assimilés au Luxembourg

La comparaison a été établie sur la base des données fournies par les représentants des secteurs concernés et vise essentiellement les rémunérations de début

- **secteur privé** : les rémunérations versées en début de carrière sont en principe de 15% à 20% inférieures à celles versées dans le secteur public
- **secteur des banques** : les rémunérations versées en début de carrière (y non compris primes, autres avantages, classements individuels, rémunérations du personnel hors cadre) sont en principe de 30% à 40% inférieures à celles versées dans le secteur public
- **secteur des assurances** : les rémunérations versées en début de carrière (y non compris primes, autres avantages, classements individuels, rémunérations du personnel hors cadre) sont en principe autour de 30% inférieures à celles versées dans le secteur public
- **secteur parastatal** : les rémunérations versées en début de carrière sont comparables (hormis primes spéciales, des indemnités de compensation de fonction...) à ces mêmes rémunérations versées dans le secteur public
- **secteur conventionné** : les rémunérations versées en début de carrière sont comparables à celles des fonctionnaires et en moyenne de 10% supérieures à celles versées aux employés dans le secteur public
- **secteur hospitalier** : les rémunérations versées en début de carrière sont en moyenne de 10% supérieures à celles des fonctionnaires et de 19% supérieures à celles versées aux employés dans le secteur public



La comparaison avec les rémunérations dans les autres secteurs : secteur européen

- comparaisons limitées à certaines carrières-type
- comparaisons limitées à certains pays :
Allemagne, France, Belgique, Autriche, Commission européenne
- tendances générales constatées :
 - a. parcours de carrière généralement plus long
 - b. tendance à ralentir le rythme des promotions vers la fin de carrière
 - c. promotions liées à plusieurs facteurs : ancienneté, formation, performance et évaluation de la performance
 - d. rémunérations de début et de fin de carrières inférieures par rapport à celles du Luxembourg (exception : Communauté européenne)



La modernisation

- une étude sur les rémunérations ne peut se réduire au seul aspect technique des structures ou des classifications de carrières ; elle devra viser également les réformes nécessaires dans le statut général, par rapport à la manière de travailler des agents et par rapport au fonctionnement de nos services

Statut général :

- réexamen des instruments prévus pour responsabiliser davantage les agents et assurer une gestion efficace dans nos services, à savoir la révocation pendant le stage, la suspension de l'avancement et le principe absolu de la nomination à vie
- mise en place d'un encadrement et d'une évaluation régulière des stagiaires
- mise en place dans tous les services de la fixation annuelle des objectifs (voir LOLF française), avec comme corollaire la mesure de la performance collective et individuelle sous forme d'évaluation annuelle des agents dans le cadre d'une réorientation des dispositions de l'article 34, paragraphe 5 du statut général (« Mitarbeitergespräche »)
- introduction, sur la base des rapports d'évaluation annuels, de la nouvelle procédure dite d'insuffisance professionnelle, avec l'essai, pendant une période déterminée, de « remettre l'intéressé à niveau », sinon de prendre à son encontre les mesures qui s'imposent : déplacement, rétrogradation, révocation
- réduction du mandat actuellement fixé à sept ans pour les fonctions dirigeantes ou révocation possible à tout moment si un désaccord fondamental a été constaté par rapport à la politique générale du Gouvernement et l'exécution de leurs missions



La modernisation (suite)

Effacité accrue des agents :

- programme spécifique dans le domaine de la gestion d'effectifs vieillissants
- développement systématique des compétences dans le domaine du leadership pour les hauts fonctionnaires
- étude à lancer sur l'introduction, parallèlement à la notion de carrière, d'une notion de métier, et constitution à ce sujet, avec l'ensemble des administrations, d'un référentiel des métiers de la fonction publique luxembourgeoise, avec comme objectif de
 - a. décrire de façon précise pour chaque métier les attributions et missions y associées ainsi que les compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) requises pour l'exercer
 - b. axer les organigrammes des administrations et la gestion des ressources humaines sur le référentiel métier en ce qui concerne la description des tâches, les profils-métiers à recruter, les plans de formation et de développement des compétences par métier, la gestion prévisionnelle du personnel par métier etc.
- étude à lancer concernant une professionnalisation accrue de la gestion des ressources humaines, avec la constitution, sous l'autorité du département de la Fonction Publique, d'un réseau des responsables de la gestion des ressources humaines dans les administrations et services de l'Etat

Fonctionnement des services :

- continuation des projets de réforme autour de la gestion par la qualité : CAF / auto-évaluation, enquêtes de satisfaction, chartes d'accueil et chartes de services, sondages d'opinion
- mise en place d'un programme de réduction de la charge administrative pour les usagers



Le bachelor et la validation des acquis de l'expérience

- majorité des chefs d'administration et d'établissements publics en faveur de l'introduction d'une carrière du bachelor
- **proposition** : inscription de cette nouvelle carrière dénommée carrière supérieure B (la carrière supérieure actuelle devenant alors la nouvelle carrière supérieure A) dans les barèmes de la législation sur les traitements, mais introduction définitive par voie de règlement grand-ducal à la demande du chef d'administration
- classement et évolution de la nouvelle carrière supérieure B par un aménagement allant du début du grade 10 de l'administration (échelon 3 : 266 p.i.) à l'actuel grade 14bis (échelon 10 : 518 p.i.)
- introduction parallèle d'un système de formation continue supplémentaire couplé à un mécanisme de validation des acquis de l'expérience
- possibilité dans ce contexte d'acquérir en cours de carrière, et dans une première étape, un diplôme de master respectivement de bachelor, avec une comptabilisation de l'absence au travail sous forme soit d'un congé-formation et/ou d'une dispense de service de l'ordre de 15%
- accès aux nouvelles carrières, sur la base des nouveaux diplômes acquis, par voie d'examens-concours, avec l'engagement de rester dans l'administration pendant une période d'au moins cinq ans à partir de la nomination définitive dans la nouvelle carrière
- introduction d'un mécanisme de promotion complémentaire à la condition de remplir certains critères qui sont en particulier le fait d'occuper un poste à responsabilités particulières et un minimum d'années de service de vingt ans, ceci en faveur de 10% des effectifs respectifs



Les employés et ouvriers de l'Etat, les incohérences techniques, les suppléments et accessoires de traitements, les pensions

- transposition aux employés et ouvriers de l'Etat des nouvelles mesures de reclassement et de restructuration des carrières, après les décisions prises par le nouveau Gouvernement pour les carrières de fonctionnaires
- computation entière des périodes passées antérieurement à l'engagement auprès de l'Etat et dans le secteur privé, mais pas de computation pour les périodes sans activité professionnelle
- transformation des allongements de grade liés à certaines conditions en échelons normalement accessibles
- fixation de l'allocation de famille sous forme d'un montant unique indépendant du niveau de traitement, lié à la charge effective d'un ou de plusieurs enfants
- réforme du système en vigueur en matière d'attribution des logements de service



Les employés et ouvriers de l'Etat, les incohérences techniques, les suppléments et accessoires de traitements, les pensions (suite)

- initiation d'une étude à large échelle, sur la base de décisions préliminaires à prendre par le Gouvernement pour en fixer l'orientation générale, des différentes sortes d'heures supplémentaires, suppléments de traitement, primes, indemnités extraordinaires, pensionnables ou non, versés avec la rémunération principale ou sur la base de crédits existant dans les différentes administrations, en y incluant les indemnités versées aux administrateurs représentant le Gouvernement dans les conseils d'administration et les indemnités de représentation dans les établissements publics
- maintien du « lissage » (introduit pour la première fois dans la législation pour le reclassement des instituteurs) en faveur des carrières nouvellement à reclasser
- suivi et, le moment venu, mise en œuvre dans le régime des fonctionnaires des mesures destinées à maintenir la viabilité financière du régime de pension général, sur la base de décisions à prendre par le nouveau Gouvernement par rapport aux conclusions du rapport établi par le Groupe de réflexion pension « Rentendësch »



La nouvelle structure des carrières : carrières restructurées

Toutes les carrières existantes de l'Administration, de la Police, de l'Armée et de l'Enseignement ont été restructurées sur la base des éléments suivants, (impossible cependant de les appliquer tels quels aux carrières de la Magistrature)

- réaménagement des carrières planes en carrières hiérarchisées dans l'Administration générale
- maintien des carrières planes dans l'Enseignement et dans la Magistrature
- réorientation du stage, sur la base d'un plan d'insertion professionnelle réformé, par une évaluation plus régulière du stagiaire
- introduction d'un niveau général, en remplacement de l'ex cadre ouvert, et d'un niveau supérieur, en remplacement de l'ex cadre fermé
- maintien des avancements automatiques dans le niveau général
- maintien d'une seule fonction au niveau général et d'une seule fonction au niveau supérieur
- harmonisation des délais d'avancement sur trois ans comme délai minimum entre deux promotions (sauf à défaut d'examen de promotion)



La nouvelle structure des carrières : carrières restructurées (suite)

- admission au niveau supérieur après un délai minimum de dix ans passé au niveau général (délai de dix ans calculé comme une moyenne d'ancienneté acquise par tous les agents des différentes carrières dans l'ancien cadre ouvert)
- prise en compte d'un paquet « ancienneté – formation – appréciation des compétences sociales et professionnelles » pour les avancements dans le niveau supérieur
- délai minimum de trois ans de nomination dans chaque grade du niveau supérieur (délai encore calculé comme étant la moyenne d'ancienneté acquise dans l'ancien cadre fermé)
- délai minimum de quinze ans pour une nomination au dernier grade de la carrière
- suppression des pourcentages dans les grades supérieurs
- suppression des grades de substitution
- introduction sous forme d'une deuxième filière d'une majoration d'échelon pour les grades du niveau supérieur, à attribuer aux titulaires de postes à responsabilités particulières
- maintien du classement actuel de toutes les carrières supérieures, étant entendu que l'ancienne maîtrise sera remplacée par le nouveau diplôme du « master » à l'accès
- harmonisation de certaines fonctions dirigeantes



La nouvelle structure des carrières : carrières reclassées

- reclassement avec restructuration d'un nombre limité de carrières sur la base surtout des deux critères de l'évolution des études et de l'évolution des missions et sujétions, mais aussi d'une condition d'ancienneté de service

Au niveau de l'Administration générale :

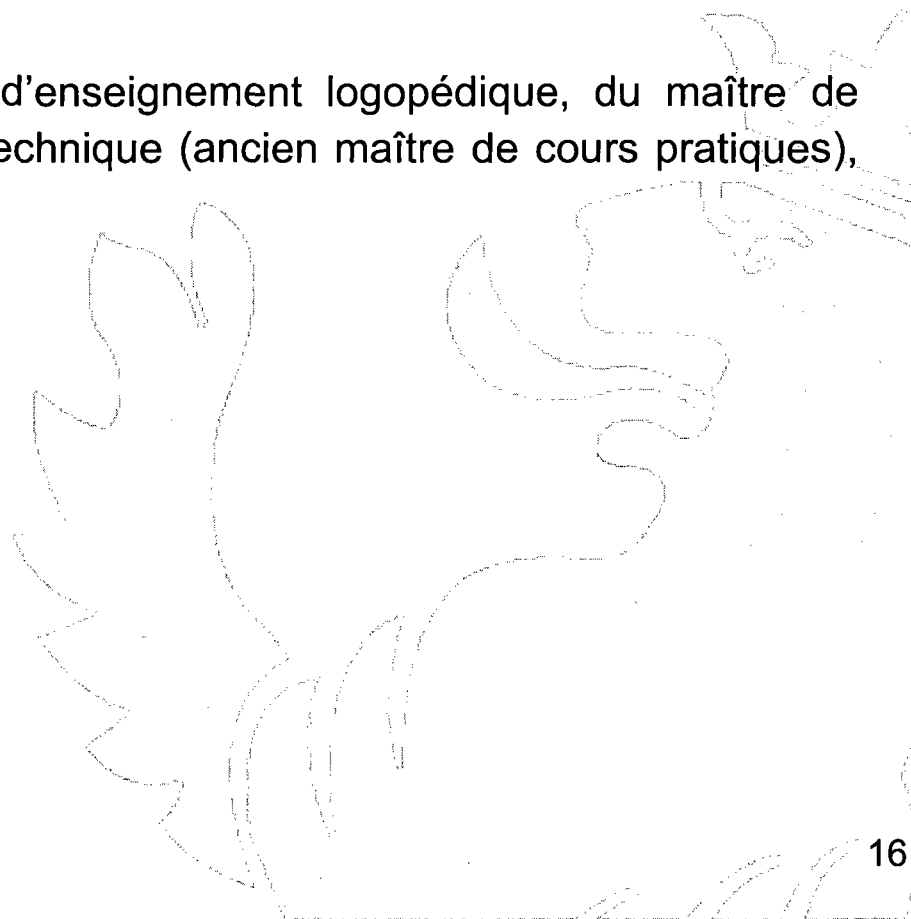
- reclassement des carrières de l'ingénieur-conducteur, du chef de services spéciaux, du conservateur, du pédagogue, du psychologue, du sociologue, de l'archiviste, de l'assistant scientifique, de l'éducateur gradué, de l'ingénieur industriel (anciennement ingénieur-technicien), du bibliothécaire, du cytotechnicien, de l'agent sanitaire, de l'assistant technique médical, de l'éducateur, de l'infirmier, de l'infirmier psychiatrique, de l'expéditionnaire technique avec diplôme de technicien, du préposé des Eaux et Forêts



La nouvelle structure des carrières : carrières reclassées (suite)

Au niveau de l'enseignement :

- reclassement des carrières du professeur d'enseignement logopédique, du maître de cours spéciaux, du maître d'enseignement technique (ancien maître de cours pratiques), du contremaître-instructeur





La budgétisation

- nécessité d'établir un lien en matière de nouvelles dépenses entre le relèvement du point indiciaire comme mesure générale, dans le cadre de négociations salariales à mener en vue d'un nouvel accord salarial, et les mesures sélectives touchant le reclassement de carrières
 - coût total à engendrer par les mesures de reclassement :
 - a. reclassement sur la base de la même valeur d'échelon ou à défaut à la valeur d'échelon immédiatement supérieure à celle atteinte dans le grade d'origine : **1.522.532 euros** (1^{ère} année)
 - b. alternative : reclassement au même numéro d'échelon (cf.instituteurs) : **13.348.614 euros** (1^{ère} année)
 - c. impact sur les pensions : **70.000 euros**
 - d. consultance : **240.000 euros**
 - impact sur la masse salariale : **14.250.000 euros (+ 16 %)**
- Ce montant constitue cependant un coût hypothétique dans la mesure où il reflète une situation où tous les agents actuellement en place étaient d'une part reclassés dans leur nouvelle carrière à partir de leur engagement, et que d'autre part le parcours professionnel entier dans la nouvelle carrière reclassée a été pris en considération.
- impact sur les employés et ouvriers de l'Etat : à voir au moment où les décisions définitives auront été prises par le Gouvernement en faveur des fonctionnaires de l'Etat
 - coût dans les secteurs assimilés :
 - o approche par pourcentages de variation : **coût total 149.400.000 euros**
 - o approche par pourcentage : **coût total 133.000.000 euros**
 - o approche par carrières types : **coût total 102.000.000 euros**



La budgétisation (suite)

- abaissement du niveau des rémunérations de début dans toutes les carrières à partir du 1^{er} janvier 2010 pour les nouveaux entrants permettant ainsi de se rapprocher de nouveau d'un rapport hiérarchique établi en 1963
- nécessité d'établir un lien en matière de nouvelles dépenses à engendrer par les mesures de reclassement proposées, un éventuel relèvement du point indiciaire dans le cadre de négociations salariales à mener en vue d'un nouvel accord salarial, ainsi que les économies à engendrer par l'abaissement des rémunérations de début
- mise en œuvre de l'abaissement des rémunérations de début selon différentes variantes possibles :

Suppression de la majoration d'indice :

Année	Economie par année
2010	190 000 €
2019	3 820 000 €

Suppression de la première biennale après un an de service :

Année	Economies par année
2010	- €
2019	8 280 000 €

Abaissement des rémunérations de début au deuxième échelon du grade de début de carrière:

Année	Economies par année
2010	1 150 000 €
2019	16 380 000 €

Abaissement des rémunérations de début au premier échelon du grade de début de carrière :

Année	Economies par année
2010	2 220 000 €
2019	31 740 000 €

Abaissement de la valeur des échelons des différents tableaux indiciaires de 5% :

Année	Economie par année
2010	1 250 000 €
2019	19 030 000 €

Abaissement de la valeur des échelons des différents tableaux indiciaires de 10% :

Année	Economie par année
2010	2 430 000 €
2019	37 730 000 €