



## 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 15 juillet 2011

##### ORDRE DU JOUR :

Etat des négociations en matière statutaire et salariale dans la fonction publique

\*

Présents : M. Claude Adam, M. André Bauler, M. Fernand Boden, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Fernand Diederich, M. Fernand Etgen, M. Norbert Hauptert, M. Jean-Pierre Klein, M. Marcel Oberweis remplaçant M. Léon Gloden, M. Marc Spautz

M. Lucien Lux, observateur

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

M. Gilles Feith, Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

M. Nicolas Bock, Administration parlementaire

Excusés : M. Léon Gloden

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

\*

Présidence : M. Norbert Hauptert, Président de la Commission

\*

Mme la Ministre signale que les négociations avec la CGFP ont porté sur deux points distincts, à savoir d'un côté sur les réformes proposées par le Gouvernement et d'un autre côté sur l'accord salarial venu à échéance. Un accord a pu être trouvé sur ces deux points, la CGFP étant toutefois en ce moment en train de consulter sa conférence des comités, de sorte qu'il ne s'agit pas encore d'un accord définitif.

Mme Modert se réjouit de voir ainsi aboutir une des plus grandes réformes de la fonction publique des derniers cinquante ans, qui permettra de réaliser une modernisation de l'Etat, ainsi qu'un saut qualitatif des services offerts aux citoyens.

Elle expose ensuite les divers éléments de la **réforme de la fonction publique**, qui se présentent comme suit :

### **Nouvelle structuration des carrières**

Le système actuel des carrières sera simplifié par la création de quatre catégories de traitement, avec groupes et sous-groupes, dans les barèmes respectifs (administration générale, police et inspection générale de la police, armée, enseignement).

Pour assurer une évolution cohérente et uniforme des carrières, il sera introduit un niveau général, en remplacement de l'actuel cadre ouvert, et un niveau supérieur, en remplacement de l'actuel cadre fermé.

Les principes traditionnels de la classification initiale selon le niveau de formation et l'avancement par l'ancienneté seront complétés par une meilleure prise en compte de l'expérience, de la formation tout au long de la vie ainsi que de l'engagement et de la responsabilité. La mobilité interne dans la Fonction publique sera accrue : dans le cadre du régime actuel du changement de carrière, un nouveau mécanisme de l'accès à un groupe de traitement supérieur sera mis en place, avec une formation complémentaire personnalisée ainsi qu'un système pour la validation des acquis de l'expérience.

Il sera procédé à une harmonisation des avancements et des délais de promotion. Cette harmonisation comprendra des délais d'avancement sur trois ans au niveau général et au niveau supérieur. L'admission au niveau supérieur se fera après un délai minimum de douze ans passés au niveau général. Le délai minimum pour une nomination au dernier grade de la catégorie de traitement respective sera de vingt ans.

Ces principes seront appliqués quant à l'évolution de toutes les carrières tout en tenant compte de leurs caractéristiques propres.

Les grades de substitution seront supprimés et remplacés par une deuxième filière de la majoration d'échelon pour les titulaires de postes à responsabilités particulières définis dans les organigrammes respectifs et classés dans les grades du niveau supérieur.

## **Réforme du stage**

La réforme du stage sera axée sur les éléments suivants : la durée du stage sera augmentée à trois ans, avec un réagencement parallèle de la formation du stagiaire et une période de mobilité interne au secteur de la fonction publique, et pourra être raccourcie d'un an dans les cas prévus actuellement (expérience ou diplômes). Le rôle du patron de stage sera renforcé.

L'indemnité de stage sera fixée en principe à 80% pour les deux premières années, respectivement à 90% pour la troisième année, indemnité calculée à chaque fois par rapport au 3<sup>ème</sup> échelon du grade de début des carrières respectives. La réduction de l'indemnité de stage sera néanmoins fonction des différentes carrières et ne sera jamais fixée en-deçà du salaire social minimum qualifié.

## **Gestion par objectifs**

Dans tous les services et administrations, la gestion par objectifs sera introduite sur des périodes de trois ans, comprenant la définition d'organigrammes, de descriptions de postes, d'objectifs par service et d'objectifs personnels.

Elle sera menée de façon collégiale tous les 3 ans et comprendra des entretiens annuels de progression fixés par écrit. Les objectifs seront décidés par le chef d'administration et validés par le ministre.

## **Système d'appréciation des compétences personnelles et professionnelles**

Il sera introduit un système d'appréciation objective équitable, standardisé et transparent qui sera exclusivement appliqué lors des phases-clé du déroulement de la carrière du fonctionnaire, à savoir pendant le stage d'une part, ainsi que lors de l'accès au niveau supérieur et pour les promotions aux différents grades dans le niveau supérieur d'autre part.

Il sera basé sur la qualité du travail, sur la prise en compte des objectifs personnels, ainsi que sur l'assiduité et la valeur relationnelle et personnelle. Le système comprendra une auto-évaluation, les entretiens annuels de progression des trois dernières années, une validation par le chef d'administration de la proposition du supérieur hiérarchique, ainsi que la possibilité d'un recours interne devant une commission paritaire présidée par le médiateur au sein de la Fonction publique, fonction nouvellement créée.

Les résultats obtenus lors des différentes appréciations peuvent faire bénéficier l'agent d'une augmentation d'échelon ou entraîner le retard du bénéfice d'une promotion. L'agent pourra donc être récompensé dans ses avancements pour une période maximale de six mois, ou bien ceux-ci pourront être retardés de six mois.

## **Procédure d'amélioration des prestations professionnelles et procédure d'insuffisance professionnelle**

Une procédure d'insuffisance professionnelle sera mise en place dont l'objectif primordial consistera en une phase d'accompagnement par le biais d'une procédure d'amélioration des prestations professionnelles. Elle sera déclenchée soit par le chef d'administration, soit dans le contexte de la procédure d'appréciation.

A la fin de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles, soit l'agent aura réussi à améliorer ses compétences, soit la procédure d'insuffisance professionnelle

proprement dite sera déclenchée et pourra déboucher sur des mesures telles que le déplacement, la rétrogradation ou la révocation dans les délais légaux de préavis.

### **Création de la fonction de médiateur au sein de la Fonction publique**

La fonction de médiateur au sein de la Fonction publique sera créée afin que les agents de l'Etat, s'ils le désirent, puissent avoir recours à une instance tierce susceptible d'intervenir pour améliorer le dialogue dans le cadre des relations de travail. Sont visés les problèmes pouvant survenir entre des agents ou entre un agent et son supérieur hiérarchique.

S'agissant de la nomination du médiateur au sein de la Fonction publique, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sera entendue en son avis sur les candidats à la fonction.

### **Autres mesures de réformes**

- a. Les dispositions actuelles en matière de grève seront précisées en ce qui concerne la notion de litige collectif et les délais suivant lesquels les procédures de conciliation et de médiation se dérouleront. En cas d'échec de la conciliation et le cas échéant de la médiation, un délai limité à six mois sera prévu pendant lequel le ou les syndicats en litige devront décider s'ils souhaitent déclencher une grève. Dans le cadre de la procédure de grève la personne du médiateur sera le président de la future Cour Suprême et, en attendant, le président de la Cour Supérieure de Justice.
- b. Les titulaires d'une fonction dirigeante au sens de la loi du 9 décembre 2005 pourront être démis de cette fonction s'il existe un désaccord fondamental et persistant avec le Gouvernement sur l'exécution de leurs missions ou s'ils se trouvent dans une incapacité durable de l'exercer, les recours contre cette démission étant ceux du droit commun. Ce mécanisme coexistera avec la disposition concernant le mandat renouvelable après une période de 7 ans et une procédure ad hoc sera introduite pour les titulaires occupant les trois postes de sécurité nationale.
- c. Un certain nombre de nouvelles mesures concernant la structure et l'agencement des carrières seront introduites, à savoir :
  - Les carrières planes actuelles seront réaménagées en groupes de traitement hiérarchisés en maintenant le principe actuel des carrières planes dans l'enseignement pour les agents en fonction, sans que ce réaménagement ne soit globalement moins favorable.
  - Les avancements automatiques dans le niveau général resteront acquis.
  - La majoration de l'indice sera supprimée.
  - Le mécanisme de la computation de la bonification d'ancienneté de service sera réagencé, notamment au niveau de la période de stage et des périodes d'occupation antérieures, compte tenu de l'abolition du mécanisme de l'âge fictif.
  - Le niveau des rémunérations de début de toutes les catégories de traitement sera harmonisé au troisième échelon, en introduisant un

mécanisme correcteur destiné à compenser une perte éventuelle suite à la suppression de l'âge fictif.

- Le système de l'allocation de famille sera adapté sous forme d'un montant unique de 27 p.i. indépendant du niveau de traitement, allocation qui sera liée à la charge effective d'un ou de plusieurs enfants. Le régime de l'allocation de famille actuel sera maintenu pour les agents qui en bénéficient déjà.
  - Une étude générale sur tous les accessoires de traitement sera finalisée pour la fin de la période législative 2009-2014.
- d. Le système des examens-concours d'admission pour toutes les carrières étatiques sera réaménagé en deux étapes, qui comprendront des épreuves générales et des épreuves spéciales concernant l'administration en question, tout en garantissant une prise de décision transparente entre les trois candidats les mieux classés à l'épreuve spéciale.
- e. Un mécanisme permettant la fonctionnarisation d'employés de l'Etat, sous des conditions déterminées (en particulier 15 ans de service, réussite à l'examen de carrière...), sera inscrit au statut général.
- f. Le principe du « lifelong learning », et la possibilité d'acquérir un diplôme de niveau supérieur avec une dispense de service partielle et une validation des acquis de l'expérience professionnelle (indépendamment de l'envergure de la tâche), et parallèlement un réagencement du système de la carrière ouverte, seront prévus.
- g. La procédure de changement d'administration existant dans le secteur étatique sera étendue au secteur communal, après un examen détaillé des modalités techniques à la base et après concertation avec les instances concernées.
- h. Le congé linguistique prévu au Code du travail sera introduit en faveur des agents de l'Etat.
- i. La possibilité de bénéficier d'un congé thérapeutique à temps partiel plus long sera introduite.
- j. Les règles déontologiques dans la Fonction publique seront précisées.
- k. Le texte définitif du règlement grand-ducal portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire mobile dans les administrations de l'Etat prendra en considération les remarques fondamentales quant à la plage fixe contenues dans l'avis y relatif du 6 avril 2011 de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, à savoir que la nouvelle plage fixe de l'horaire mobile s'étendra de 9.00 à 16.00 hrs, afin de permettre aux agents de concilier vie professionnelle et familiale.
- l. Une réflexion entre parties et avec les départements ministériels concernés sera engagée en vue d'une harmonisation des procédures, des normes existantes et des différents services de prévention en matière de sécurité et de santé.
- m. Les réformes permettront aussi une sortie progressive de la vie active en cumulant le travail à temps partiel avec une pension partielle.

- n. Un rapport de fin d'activités, suivi d'un entretien de départ, sera rédigé par les agents quittant provisoirement ou définitivement le service de l'Etat. Le paiement du trimestre de faveur sera réduit à deux mois au moment du départ à la retraite au cas où ce rapport n'aura pas été rédigé.
- o. La mise en commun dans le régime spécial transitoire des trois régimes de pension (Etat, communes, CFL) sera traitée séparément par le Gouvernement.
- p. Le statut général sera précisé en ce sens que les retraités de l'Etat continueront à être considérés comme fonctionnaires et garderont les mêmes droits et devoirs, selon le principe de la nomination à vie.

### **Aspects sectoriels**

Toutes les mesures à caractère général s'appliquant à l'ensemble de la Fonction publique retenues dans le présent accord seront transposées dans un paquet de textes législatifs et réglementaires que le Gouvernement finalisera pour le mois de septembre 2011. Pour les autres questions, pour autant qu'elles les concernent spécifiquement, une prise de position écrite de la part des associations professionnelles sectorielles sera demandée en vue d'un dialogue social avant l'introduction du paquet dans la procédure législative.

\*

Sont ensuite présentés les éléments essentiels du **nouvel accord salarial**, à savoir :

#### **1.- Année 2011**

Le Gouvernement s'engage à réaliser les mesures suivantes :

- Création de deux crèches / garderies supplémentaires au profit du personnel de l'Etat gérées par CGFP-Services.
- Harmonisation des modèles de fonctionnement et de financement des crèches sur la base de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.
- Augmentation du congé social de 4 à 8 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à 50 % d'une tâche complète.
- Augmentation du congé social de 2 à 4 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents occupés à une tâche partielle correspondant à moins de 50 % d'une tâche complète.
- Mise en place d'un groupe de travail en vue d'un soutien de l'action sociale de l'A.F.A.S. (Association CGFP de Formation et d'Appui Scolaires).

#### **2.- Année 2012**

Le Gouvernement prendra les dispositions nécessaires pour faire voter par la Chambre des Députés une loi prévoyant les mesures suivantes :

- Suppression à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 de la contribution de crise de 0,8% telle que définie à l'article 4 de la loi du 17 décembre 2010 portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique.
- Allocation à tous les agents de l'Etat d'une prime unique de 0,9 % du traitement barémique versée avec la rémunération du mois de juillet 2012.

### **3.- Année 2013**

Le Gouvernement prendra de même les dispositions nécessaires pour faire voter par la Chambre des Députés une loi portant augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 2,2 % avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Toutes les mesures énumérées ci-dessus seront appliquées mutatis mutandis aux employés de l'Etat, aux stagiaires, aux volontaires de l'Armée ainsi qu'aux volontaires de police, compte tenu du caractère particulier de l'engagement contractuel.

Le présent accord salarial porte sur les années 2011, 2012 et 2013.

\*

Pour conclure Mme la Ministre souligne qu'il ne s'agit pas d'une réforme en défaveur des fonctionnaires, vu qu'elle contient beaucoup d'éléments positifs. Elle ajoute que le rapprochement avec les conditions de travail du secteur privé constitue un élément important en vue d'obtenir une meilleure cohésion sociale. Finalement elle se félicite que l'accord ait pu être réalisé dans le dialogue avec le partenaire social du Gouvernement.

### **Débat**

Sont repris succinctement ci-après les points évoqués lors de la discussion, à savoir :

- Revalorisation de certaines carrières

Il sera tenu compte des nouveaux diplômes (bachelor et master), en créant notamment une carrière spécifique pour les personnes ayant obtenu le diplôme de bachelor. Il est également prévu de permettre aux agents de refaire des études afin d'obtenir un diplôme supérieur pendant leur activité, en aménageant des dispenses de service sous certaines conditions.

- Aspects financiers de la réforme

L'abaissement de l'indemnité de stage permettra de réaliser des économies de l'ordre de 10 mio euros par an, alors que les reclassements auront par contre un coût. Quant à la suppression de la majoration d'indice, l'économie y relative sera de l'ordre de 8,7 mio euros par an. Il est néanmoins relevé qu'il n'est pas possible d'établir ces calculs avec la dernière précision, vu que les économies dépendent également de l'évolution des effectifs p.ex.

- Prise en compte des années de service dans le secteur privé

Les années de service passées sur un poste du secteur privé ne seront désormais plus prises en compte à moitié, avec un maximum de 12 ans, mais le nouveau régime sera plus

favorable et permettra d'éviter les anciennes pertes de salaire pour les nouveaux agents âgés de plus de 50 ans p.ex.

- Changement d'administration

Le changement d'administration sera désormais facilité, le Gouvernement se proposant en outre d'examiner la possibilité d'un tel changement entre les communes et l'Etat. Le changement d'administration est toutefois exclu pendant la durée du stage.

- Coût de l'accord salarial

Il est précisé que l'accord doit être qualifié de modéré, vu qu'il prévoit, outre la prime unique de 0,9 % du traitement en 2012, une hausse des salaires de 2,2, % seulement sur une période de 4 ans. Le coût global de la réforme et de l'accord salarial peut être estimé à environ 8 mio euros.

- Agents de l'enseignement et de la police

Il s'avère que ces deux secteurs ne sont pas compris dans la réforme, les enseignants du secondaire ayant d'ailleurs déjà actuellement une durée de stage de 3 ans, mais que la situation des agents concernés sera examinée par la suite et de nouveau dans le dialogue.

- Primes et autres accessoires de traitement

Ces questions seront examinées ultérieurement.

- Système d'appréciation des agents

Le Gouvernement considère les entretiens annuels comme utiles et importants, notamment afin d'éviter d'éventuels cloisonnements entre des agents, entre un agent et son supérieur etc. Dans le même ordre d'idées un système d'appréciation objectif et unique pour tous les agents et toutes des administrations a été élaboré, système prévoyant également un recours interne pour les agents concernés. Vu ce système unique, le volume de travail lié à sa mise en œuvre devrait rester limité et parfaitement justifié, tout comme ses coûts, étant donné son utilité.

- Allocation de famille

Il est signalé que jusqu'ici la valeur de cette allocation pouvait varier suivant les administrations, mais que désormais un montant unique de 27 points indiciaires sera prévu. Une nouveauté résidera encore dans le fait que désormais deux agents travaillant pour l'Etat et unis par le mariage ou non peuvent bénéficier de l'allocation, sous condition toutefois qu'ils aient à charge un ou plusieurs enfants.

Pour conclure Mme la Ministre signale que les projets de loi et de règlement restent encore à peaufiner, de sorte que le dépôt aura prévisiblement lieu lors de la rentrée parlementaire.

M. le Président remercie Mme Modert de la présentation des grandes lignes de la réforme et de l'accord salarial, projets que la Commission pourra examiner plus en détail lorsque les textes afférents seront disponibles.

Luxembourg, le 19 juillet 2011

Le Secrétaire,  
Nicolas Bock

Le Président,  
Norbert Hauptert

*Annexe*

Annexe

## Accord salarial

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par les Ministres Octavie MODERT et François BILTGEN,

et

la Confédération Générale de la Fonction Publique, représentée par son Président fédéral, Monsieur Emile HAAG, et par son Secrétaire général, Monsieur Romain WOLFF,

ont convenu ce qui suit :

### 1.- Année 2011

Le Gouvernement s'engage à réaliser les mesures suivantes :

- Création de deux crèches / garderies supplémentaires au profit du personnel de l'Etat gérées par CGFP-Services.
- Harmonisation des modèles de fonctionnement et de financement des crèches sur la base de la loi du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.
- Augmentation du congé social de 4 à 8 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à 50 % d'une tâche complète.
- Augmentation du congé social de 2 à 4 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents occupés à une tâche partielle correspondant à moins de 50 % d'une tâche complète.
- Mise en place d'un groupe de travail en vue d'un soutien de l'action sociale de l'A.F.A.S. (Association CGFP de Formation et d'Appui Scolaires).

### 2.- Année 2012

Le Gouvernement prendra les dispositions nécessaires pour faire voter par la Chambre des Députés une loi prévoyant les mesures suivantes :

- Suppression à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 de la contribution de crise de 0,8% telle que définie à l'article 4 de la loi du 17 décembre 2010 portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique.
- Allocation à tous les agents de l'Etat d'une prime unique de 0,9 % du traitement barémique versé avec la rémunération du mois de juillet 2012.

### 3.- Année 2013

Le Gouvernement prendra de même les dispositions nécessaires pour faire voter par la Chambre des Députés une loi portant augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 2,2 % avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Toutes les mesures énumérées au point I. ci-dessus seront appliquées mutatis mutandis aux employés de l'Etat, aux stagiaires, aux volontaires de l'Armée ainsi qu'aux volontaires de police, compte tenu du caractère particulier de l'engagement contractuel.

Le présent accord salarial porte sur les années 2011, 2012 et 2013.

Fait à Luxembourg, le 15 juillet 2011

Emile HAAG  
Président de la Confédération générale de la  
Fonction Publique

François BILTGEN  
Ministre de la Fonction publique et de la  
Réforme administrative

Romain WOLFF  
Secrétaire général de la Confédération  
générale de la Fonction Publique

Octavie MODERT  
Ministre dél. à la Fonction publique et à la  
Réforme administrative