



CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2012-2013

NB/YH

Commission de la Fonction publique et de la Simplification administrative

Procès-verbal de la réunion du 20 novembre 2012

ORDRE DU JOUR :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 17 septembre et 22 octobre 2012
2. 6500 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013
- Rapporteur : Monsieur Lucien Lux

- Examen des parties du projet de budget de l'Etat pour 2013 concernant la Commission (demande de la sensibilité politique ADR)
3. Présentation des grandes lignes du projet de réforme de la fonction publique
4. Divers

*

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

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

M. Pierre Neyens, M. Daniel Bergem, Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

M. Pierre Zimmer, M. Gilles Feith, CTIE

M. Nicolas Bock, Administration parlementaire

Excusés : M. Fernand Boden

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

*

Présidence : M. Norbert Hauptert, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 17 septembre et 22 octobre 2012

Les projets de procès-verbal sous objet sont approuvés.

2. 6500 Projet de loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2013

M. le Président signale que lors de son examen du projet de budget du Ministère de la Fonction publique pour 2013 il a constaté que la progression de ces crédits est plutôt minime.

Le représentant de la sensibilité politique ADR remarque que vu l'état actuel des finances publiques, il leur a semblé insuffisant de confier l'examen du projet de budget à la seule Commission des Finances et du Budget, mais qu'il serait utile que cet exercice soit pratiqué par toutes les commissions parlementaires, et ce annuellement, afin de pouvoir le cas échéant réorganiser les dépenses en vue de réaliser des économies.

Pour ce qui est des frais de personnel et des retraités de la fonction publique, l'ADR propose une masse salariale constante, ce qui signifie que les postes actuels ne seront plus automatiquement occupés lors d'un départ en retraite p.ex.

Lors de la présentation des amendements au projet de budget de l'Etat pour 2013 il a été question d'une économie de 60 mio d'euros à réaliser dans le secteur de la fonction publique en appliquant la méthode préconisée par l'ADR.

Il est encore fait référence à la question parlementaire posée par M. Henckes, qui avait voulu être informé sur l'évolution future des dépenses relatives aux pensions payées dans le secteur public, la réponse ayant été qu'il n'était pas possible d'établir des prévisions concernant l'évolution de ces dépenses, ce qui est difficile à croire, vu que de tels calculs sont couramment réalisés pour ce qui est des pensions du secteur privé. Le représentant de l'ADR conclut en signalant qu'il déposera prochainement une motion afin d'obtenir une réponse plus satisfaisante de la part du Gouvernement, les chiffres indiqués ne devant pas nécessairement être exacts jusque dans le dernier détail.

Mme la Ministre présente ensuite les éléments essentiels du projet de budget de son département, en soulignant que les traitements représentent la majeure partie des dépenses afférentes. Il faut également savoir que c'est la Commission d'Economies et de Rationalisation qui décide et gère en fait les engagements ou le remplacement de personnel.

Pour ce qui est des traitements des agents de l'administration gouvernementale, ils figurent dans le budget du Ministère de la Fonction publique pendant une année, et passent ensuite, tout comme les traitements et salaires des administrations dans le budget du département duquel il dépendent.

Le département de l'éducation nationale constitue une exception à la règle suivant laquelle les remplacements devront à chaque fois être justifiés, vu en effet les besoins croissants en enseignants auxquels il doit faire face. Les enseignants actuels sont toutefois aussi invités à enseigner plus longtemps, mais de façon générale l'on peut dire que la majeure partie des décisions concernant de nouveaux engagements ne sont pas prises par le Ministère de la Fonction publique.

En ce qui concerne le montant d'économies de 60 mio d'euros à réaliser dans le secteur de la Fonction publique, il faut savoir qu'il a été établi par le Ministère des Finances et l'IGF, de sorte qu'il incomberait à ces derniers de fournir les détails afférents.

Il est encore précisé que le budget du Ministère de la Fonction publique est régi par beaucoup d'automatismes et que les projets de loi de réforme déposés actuellement auront eux aussi des répercussions budgétaires, bien que pas encore en 2013.

Mme Modert souligne également les efforts de son département pour réaliser des économies en relation avec les crédits budgétaires exempts d'automatismes, et elle cite à titre d'exemple les indemnités versées aux membres des commissions d'examen, qui sont réduites de 25%, exemple auquel s'est rallié le Ministère de l'Education nationale, qui compte un nombre de commissions d'examen encore plus important.

Pour ce qui est du nouvel immeuble accueillant l'INAP, le service médical (médecin de contrôle et médecins de travail) et le service de la sécurité dans la fonction publique, il est signalé que son loyer ne figurera désormais plus parmi les crédits du Ministère des Finances, mais qu'il sera intégré dans ceux du Ministère de la Fonction publique. Suite à l'accord salarial, deux nouvelles crèches seront opérationnelles fin 2013.

Pour ce qui est du CTIE, il y a eu beaucoup de changements ces derniers temps, à savoir p.ex. que l'année passée il a été fusionné avec le Service central des Imprimés de l'Etat, ce qui permettra de réaliser des économies en raison des synergies engagées. De plus, à partir de 2013 tous les équipements informatiques de l'Etat seront achetés et gérés par le CTIE, ce qui au vu du volume des marchés, permettra d'obtenir des prix plus avantageux. Enfin, le CTIE obtiendra encore en 2013 la gestion séparée de ses crédits, ce qui lui permettra de regrouper certains articles budgétaires et de mieux gérer les priorités, avec cependant comme contrepartie une gestion très rigoureuse au sein du CTIE. La gestion séparée permet aussi d'obtenir une plus grande rapidité d'exécution, ce qui est primordial dans le domaine de l'informatique. C'est ainsi que le CTIE s'était déjà en 2009 doté d'une méthodologie adéquate en vue de mieux contrôler ses dépenses et de préparer la gestion séparée. Il faut enfin savoir que les infrastructures (serveurs, centre de secours) représentent 60% des dépenses du CTIE.

Débat

Un membre de la Commission aimerait savoir si le Fonds de Pension assume l'intégralité des pensions de l'Etat, Mme la Ministre lui répondant que tel est effectivement le cas pour les fonctionnaires et employés de l'Etat Central, alors que pour les établissements publics, sont seulement prises en charge celles des fonctionnaires (BCEE, P et T etc.).

Le même intervenant cite le montant de 608 mio d'euros de dépenses figurant à la page 549 du projet de budget de l'Etat pour 2013, en remarquant que la progression des dépenses des pensions lui semble modérée, mais à quoi faut-il s'attendre dans les années à venir ?

Un autre membre signale que la Commission d'Economies et de Rationalisation est seulement en charge des nouveaux engagements ou des remplacements de l'Etat Central et il se demande ainsi s'il ne faudrait pas également prévoir son intervention pour les établissements publics, voire même pour le secteur assimilé le cas échéant.

Un membre du groupe CSV aimerait connaître la politique du Gouvernement en matière de remplacement des équipements informatiques, en posant la question de savoir s'il ne serait pas plus écologique et économique de réutiliser certains ordinateurs dans les écoles notamment. Mme la Ministre lui répond que de nos jours la longévité du matériel a augmenté et ne se limite plus à 4 ou 5 ans, mais elle se déclare prête à discuter de la proposition de l'intervenant, tout en remarquant que les équipements utilisés dans les écoles doivent eux aussi être performants.

Le Directeur du CTIE précise que son administration s'occupe également des imprimantes et des copieurs et que dans le temps les ordinateurs et les écrans étaient remplacés tous les 3 ans, alors qu'aujourd'hui le CTIE fait des contrats-cadre avec les fournisseurs, qui permettent également d'examiner si une réparation peut être envisagée ou non. Il ajoute que les écrans ne sont plus remplacés systématiquement non plus et que de façon générale la durée de vie des équipements informatiques va vers 6 ans, ce qui constitue néanmoins sans doute une limite. Il explique encore qu'avec le temps les ordinateurs sont devenus de plus en plus performants, mais également plus sensibles, alors que de nos jours la technique du « cloud computing » permet d'utiliser des ordinateurs moins sophistiqués.

Mme la Ministre répond aux questions plus politiques que s'il est vrai que les établissements publics reçoivent une dotation budgétaire de la part de l'Etat, elle n'est en revanche pas sûre que ce soit vraiment une bonne idée de les soumettre à la Commission d'Economies et de Rationalisation pour ce qui est de leurs engagements de personnel. Elle concède que l'Etat n'a pas réalisé une étude actuarielle sur l'évolution future des pensions à payer, comme tel a été le cas pour le secteur privé, où des spécialistes en la matière ont été engagés à cet effet. Le représentant du CTIE signale que le Fonds de Pension de l'Etat n'existe que depuis le 3 août 1998 et qu'il comprend aussi bien les personnes concernées par l'ancien régime de pension que celles qui ont opté pour ou bénéficient du nouveau régime. Ce Fonds est alimenté par les cotisations salariales, alors que l'Etat ne verse pas systématiquement les siennes, mais seulement au cas par cas. Il conclut en disant que la coexistence des deux systèmes de pension rend des prévisions sur l'évolution future des dépenses extrêmement difficiles à établir. Mme la Ministre se déclare prête à discuter plus en détail de ces questions lors d'une prochaine réunion.

Le représentant de l'ADR déclare ne pas comprendre pourquoi l'Etat n'est apparemment pas à même de faire les calculs afférents, alors qu'il pourrait très bien lui indiquer plusieurs firmes privées spécialisées en la matière. Mais si au contraire, la volonté politique de prendre les initiatives qui s'imposent fait défaut, il faudra le dire clairement. M. le Président propose de revenir à cette question lorsque les projets de réforme auront été évacués, le représentant de l'ADR remarquant que beaucoup de citoyens se posent des questions concernant la situation budgétaire de l'Etat, dont l'évolution future des pensions des agents publics est un élément non négligeable. Mme la Ministre estime qu'il n'est pas correct de dire que le Gouvernement ne serait pas prêt à discuter de ces questions, le représentant de l'ADR lui répondant qu'il ne servira à rien de discuter si ces discussions ne pourront pas avoir lieu sur base de données chiffrées.

3. Présentation des grandes lignes du projet de réforme de la fonction publique

Mme la Ministre et le représentant du Ministère de la Fonction publique exposent ensuite par le biais d'une présentation power point les éléments essentiels des projets de réforme de la fonction publique, tels qu'ils se retrouvent dans le document annexé. Mme Modert souligne encore qu'il s'agit sans doute de la plus grande réforme réalisée depuis celle de 1963.

M. le Président propose que les divers projets de loi soient examinés au rythme d'une réunion par semaine à partir de janvier 2013, et après une discussion il est décidé que ces réunions auront lieu les lundis à partir de 10.30 hrs.

4. Divers

Un représentant du groupe DP aimerait savoir où en est le projet de loi concernant le Centre de Communications du Gouvernement, Mme la Ministre lui rappelant qu'il s'agit d'un projet du Ministère d'Etat qui apparemment n'est pas de toute urgence. Les fonctionnaires en charge seraient toutefois en train d'élaborer une réponse aux diverses oppositions formelles du Conseil d'Etat.

Luxembourg, le 21 novembre 2012

Le Secrétaire,
Nicolas Bock

Le Président,
Norbert Hauptert

Annexe



**Les deux accords du 15 juillet 2011
dans la Fonction Publique
et l'avenant du 27 avril 2012**

Novembre 2012

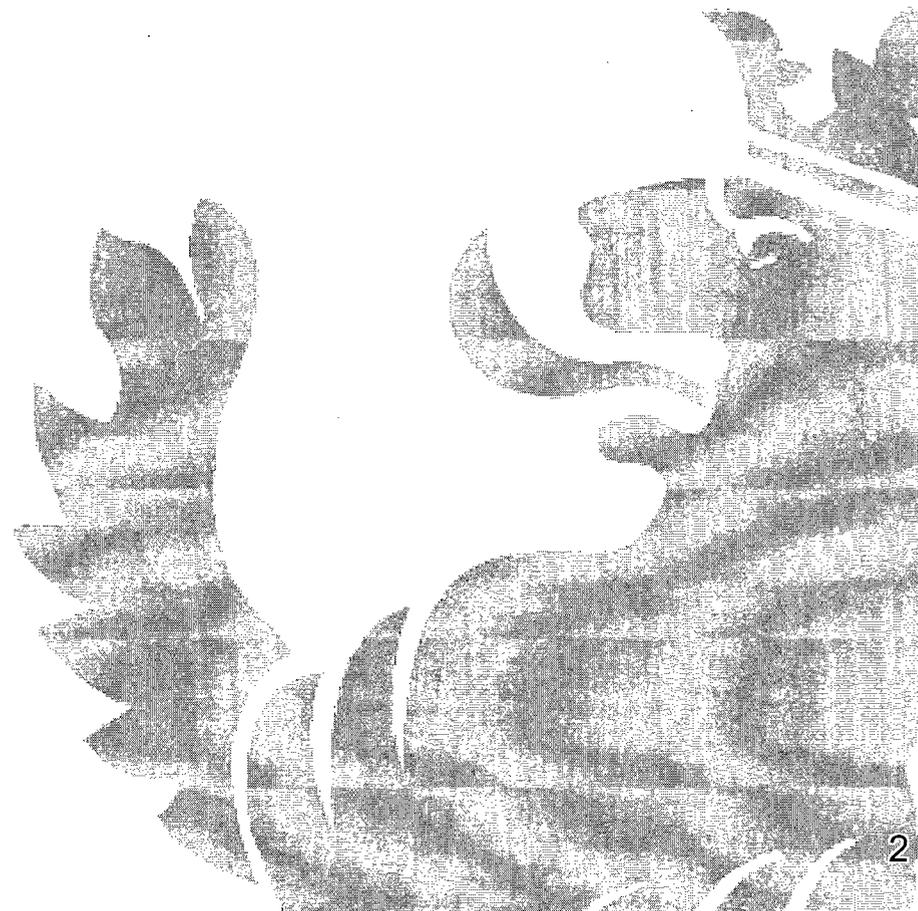




Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

La structure de la présentation :

1. Le programme gouvernemental
2. L'accord salarial
3. L'accord sur les réformes
4. La population visée
5. Le calendrier du Gouvernement





Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

1. Le programme gouvernemental

a) Politique salariale et révision 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'Etat.

Sur la base des travaux de la Commission d'experts chargés 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...

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 de rémunération 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. »



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

1. Le programme gouvernemental

b) Modernisation de la Fonction Publique

« Le Gouvernement continuera au cours de la période 2009 – 2014 à moderniser l'appareil de l'Etat 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 la carrière ».



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

2. L'accord salarial

- Dernier accord salarial signé le 14 juillet 2010 pour une année (2010)
- Nouvel accord salarial signé le 15 juillet 2011 pour trois années (2011, 2012, 2013)
- Accord de conciliation signé le 30 mars 2012 dans le cadre du litige introduit par la CGFP
- Avenant aux deux accords du 15 juillet 2011 signé le 27 avril 2012

a) Année 2011

- Création de deux crèches supplémentaires
- Augmentation du congé social de 4 à 8 heures par mois pour raisons familiales

b) Année 2012

- Suppression à partir du 1er janvier de la contribution de crise de 0,8 %

c) Année 2014

- Allocation d'une prime unique de 0,9 % à verser en juillet

d) Année 2015

- Augmentation de l'indice de base des rémunérations de 2,2 % au 1^{er} janvier.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

- a) Nouvelle structuration des carrières**
- b) Réforme du stage**
- c) Gestion par objectifs**
- d) Système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles**
- e) Procédure d'amélioration des prestations professionnelles et procédure d'insuffisance professionnelle**
- f) Création de la fonction de médiateur au sein de la Fonction publique**
- g) Reclassement de certaines carrières**
- h) Autres mesures de réformes**
- i) Aspects sectoriels**



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

- a) **Nouvelle structuration des carrières** (mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2014)
- création de 4 catégories de traitement, avec groupes et sous-groupes, dans les barèmes respectifs
 - structure des carrières en niveau général et niveau supérieur
 - meilleure prise en compte de la formation, de l'expérience et de la responsabilité pour les avancements
 - plus grande prise en considération de la carrière ouverte
 - harmonisation des délais d'avancement : 3 ans entre les grades, 12 ans pour le passage au niveau supérieur, 20 ans pour le dernier grade
 - suppression des grades de substitution, et remplacement par une deuxième filière dite à majoration d'échelon pour les titulaires de postes à responsabilités particulières.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

b) Réforme du stage (mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2015)

- augmentation de la durée du stage à 3 ans, avec réagencement de la formation des stagiaires
- introduction d'une mobilité interne de deux mois
- renforcement du rôle du patron de stage
- fixation de l'indemnité de stage à 80 % pendant les deux premières années, et à 90 % pendant la troisième année, par rapport au 3^e échelon du grade de début des carrières respectives
- adaptation des conditions de réussite à l'examen de fin de formation générale et de fin de formation spéciale : aucune note insuffisante et deux tiers du maximum des points.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

c) **Gestion par objectifs** (mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2014)

- introduction de la gestion par objectifs dans tous les services et administrations
- périodes de références de trois ans
- définition d'organigrammes, descriptions de postes
- fixation de programmes de travail par services et de plans de travail individuels
- entretiens individuels fixés dans un compte-rendu et organisés en principe une fois par période de référence au cours du 2^e semestre de la troisième année
- première période de référence allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016
- année 2014 consacrée à la préparation comprenant définition des programmes de travail des services et fixation des plans de travail individuels au cours des premiers entretiens individuels.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

d) **Système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles** (mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2015)

- nouveau mécanisme appliqué pendant les phases-clé du déroulement de la carrière : pendant le stage, à l'accès au niveau supérieur et pour les promotions aux différents grades du niveau supérieur
- basé sur quatre critères: la qualité du travail, la conformité au plan de travail individuel, l'assiduité, la valeur personnelle et relationnelle
- basé sur quatre niveaux de performances:
 - niveau de performance 1 équivalent à « ne répond pas aux attentes »
 - niveau de performance 2 équivalent à « répond à une large partie des attentes »
 - niveau de performance 3 équivalent à « répond à toutes les attentes »
 - niveau de performance 4 équivalent à « dépasse les attentes ».



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

d) Système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles (suite)

(mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2015)

- comprenant préparation à l'entretien de la part de l'agent, entretien de l'agent avec son supérieur hiérarchique, validation par le chef d'administration de la proposition du supérieur hiérarchique, recours interne devant une commission paritaire présidée par le médiateur
- avec les effets suivants selon le niveau de performances respectif:
 - lorsqu'un rapport fait apparaître le niveau de performance 4, le fonctionnaire bénéficie d'une augmentation d'échelon pendant une période de six mois.
 - lorsqu'un rapport fait apparaître le niveau de performance 3, le fonctionnaire bénéficie d'une augmentation d'échelon pendant une période de trois mois.
 - le niveau de performance 2 n'a pas d'effet sur le bénéfice de la promotion.
 - lorsqu'un rapport fait apparaître le niveau de performance 1, le bénéfice de la promotion est retardé de six mois.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

e) Procédure d'amélioration des prestations professionnelles et procédure d'insuffisance professionnelle (mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2015)

- déclenchement par le chef d'administration lorsque les prestations de l'agent sont insuffisantes ou, dans le contexte de la procédure d'appréciation, au moment d'un niveau de performance 1 (« ne répond pas aux attentes »)
- procédure d'amélioration : phase d'accompagnement comprenant un programme d'appui d'une durée maximale d'un an
- à la fin du programme d'appui, soit l'agent aura réussi à améliorer ses compétences, soit la procédure d'insuffisance professionnelle sera déclenchée pouvant déboucher sur des mesures telles que le déplacement, la réaffectation ou la révocation.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

f) **Création de la fonction de médiateur au sein de la Fonction publique** (mise en vigueur prévue pour le 1^{er} janvier 2014)

- introduction de la nouvelle fonction de médiateur au sein de la Fonction publique pour permettre aux agents qui le désirent d'avoir recours à une instance tierce susceptible d'intervenir pour améliorer le dialogue dans le cadre des relations de travail
- les problèmes visés sont ceux liés aux relations entre fonctionnaires au lieu de travail ou à la situation de travail du fonctionnaire
- sont exclus: les décisions prises en matière disciplinaire et les différends relatifs au calcul et au paiement des rémunérations.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

g) Reclassement de certaines carrières (mise en vigueur prévue pour le 1er janvier 2014)

au niveau de l'Administration générale :

les carrières 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 forestier, introduction d'une prime spéciale pour les carrières de médecins et pour les détenteurs d'un doctorat

au niveau de l'enseignement :

les carrières du professeur d'enseignement logopédique, du maître de cours spéciaux, du contremaître-instructeur



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

h 1) Autres mesures de réforme

- précisions dans la procédure de la grève
- nouvelles dispositions concernant les fonctions dirigeantes
 - possibilité de révocation en cas de désaccord fondamental et persistant avec le Gouvernement ou en raison d'une incapacité durable d'exercer leurs fonctions
 - mise en place d'un système d'appréciation des compétences de direction et d'encadrement spécifique
- regroupement et simplification des différents barèmes de traitements
- suppression de la majoration d'indice
- montant unique de 27 p.i. en matière d'allocation de famille
- nouveau mécanisme concernant la fonctionnarisation d'employés de l'Etat.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

h 2) Autres mesures de réforme

- introduction du principe du « life long learning », avec possibilité d'acquérir un diplôme de niveau supérieur, avec dispense de service partielle et validation des acquis de l'expérience professionnelle
- ouverture du changement d'administration vers le secteur communal
- introduction du congé linguistique
- possibilité de bénéficier d'un congé thérapeutique à temps partiel
- précisions des règles déontologiques dans la Fonction publique
- introduction d'une sortie progressive de la vie active en cumulant travail à temps partiel avec pension partielle.
- rédaction d'un rapport d'expérience professionnelle par l'agent qui quitte le service de l'Etat.



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

h 3) Autres mesures de réforme

- réduction du nombre des carrières existantes, avec fusion et regroupement des carrières actuelles dans quatre catégories de traitement comportant groupes et sous-groupes (administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social, attributions particulières), avec la nouvelle classification suivante :
 - catégorie A : carrières supérieures
 - groupe A1 : carrières supérieures de niveau « master » ;
 - groupe A2 : carrières supérieures de niveau « bachelor » ;
 - catégorie B, groupe B1: carrières moyennes fin d'études secondaires et secondaires techniques ou équivalent ;
 - catégorie C groupe C1: carrières inférieures avec une formation équivalente à cinq années d'enseignement secondaire et secondaire technique ou équivalent ;
 - catégorie D groupes D1, D2 et D3: carrières inférieures avec une formation en principe équivalente à moins de cinq années d'enseignement secondaire.

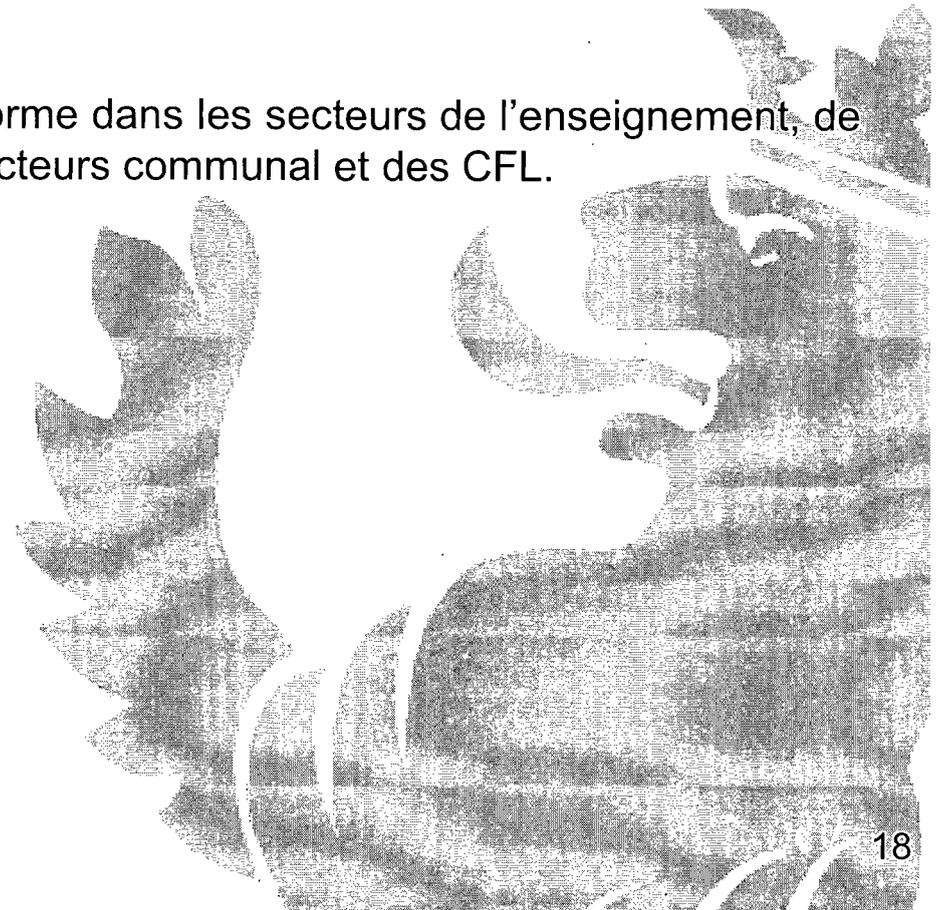


Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

3. L'accord sur les réformes

i) Aspects sectoriels

- transposition de toutes les mesures de réforme dans les secteurs de l'enseignement, de la Police, de l'Armée, ainsi que dans les secteurs communal et des CFL.





Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

4. La population visée par les deux accords

	Agents
ETAT	24 000
a) Fonctionnaires	16 100
Employés	5 200
Ouvriers	2 700
b) Retraités (fonctionnaires, employés, veuves)	8 000
Autres secteurs	34 800
Secteur communal	12 800
Secteur parastatal - Etablissements publics	6 500
Société Nationale de Chemins de Fers Luxembourgeois	3 200
Secteur conventionné	2 300
Secteur de l'assurance dépendance	3 100
Secteur hospitalier	6 900
Total général	66 800



Les deux accords du 15 juillet 2011 dans la Fonction Publique et l'avenant du 27 avril 2012

5. Le calendrier du Gouvernement

- 26 juillet 2012 : dépôt à la Chambre des députés et introduction des textes dans la procédure législative
- Premier semestre 2013: vote à la Chambre des députés
- 1^{er} janvier 2014 / 1^{er} janvier 2015 : entrée en vigueur

FIN