

Accord du Gouvernement et de la CGFP dans le cadre de la réforme de la Fonction publique

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 :

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 passé 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 3ième 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, transparent et traçable qui sera exclusivement appliqué lors des phases-clef du déroulement de la carrière du fonctionnaire, à savoir pendant le stage d'une part ainsi qu'à 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 maximum de six mois, ou encore être retardé 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 que sera la 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 qui 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 de 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 avec maintien du 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.
 - Sera supprimée la majoration de l'indice.

- 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, avec introduction d'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, lié à la charge effective d'un ou de plusieurs enfants avec maintien du régime de l'allocation de famille actuel pour les bénéficiaires actuels.
 - Une étude générale sur tous les accessoires de traitements 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 pour comporter deux étapes, comprenant des épreuves générales et des épreuves spéciales, 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 « life long learning », et la possibilité d'acquérir un diplôme de niveau supérieur avec dispense de service partielle et 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 pris en compte.
- 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 concernés.
- 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 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.

- 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 travail à temps partiel avec pension partielle.
- n. Un rapport de fin d'activités, avec 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 en cas de non-remise de ce rapport.
- 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 avec application des 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.

Fait à Luxembourg, le 15 juillet 2011



Emile HAAG

Président de la Confédération générale de la
Fonction Publique



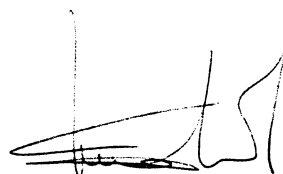
Romain WOLFF

Secrétaire général de la Confédération
générale de la Fonction Publique



François BILTGÉN

Ministre de la Fonction publique et de la
Réforme administrative



Octavie MODERT

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