

INFORUM

Bulletin d'Information de l'Association Générale des Cadres asbl affiliée à la C.G.F.P.

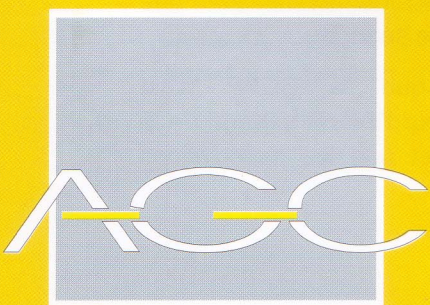
Mars 2011 - N° 47

Les réformes en matière salariale et statutaire

La nécessité de mettre en œuvre des réformes dans la Fonction publique au cours de la présente législature est une évidence en particulier dans

- les changements rapides intervenus ces vingt-cinq dernières années dans la société luxembourgeoise, dans le monde de l'emploi, dans le monde scolaire et universitaire, les répercussions inévitables sur les structures, l'organisation et le fonctionnement de l'administration publique
- la composition des conclusions de l'étude sur les traitements

Compte tenu de ces constatations, il est évident que, dans le cadre des points, la Commission de la Fonction publique devra se prononcer au plus tôt sur le 7 juin 2011. Mais en attendant, il est évident que, de nos jours, d'autres défis se posent aux administrations comme aux agents de l'Etat, si bien que, globalement parlant, il y aurait lieu de ficeler un paquet de réformes susceptibles d'apporter une réponse aux



Fir dass et net esou wäit kënnt:

Kommt all op d'Assemblée Générale !

Editorial

Litige - Entrevue - ... Litige ?

L'AGC persiste et signe en ce qui concerne les négociations sur la mise en œuvre du processus de Bologne au niveau de l'administration publique. Mais, faute d'entrevue avec les ministres de la Fonction publique en 2010, le comité de l'AGC s'est unanimement exprimé en faveur de la procédure du litige pour être écouté et pour formuler sa revendication.

Le 1er juillet 2010 une première réunion de conciliation a eu lieu dans les locaux de la Cité judiciaire. Présidée par le conciliateur, la réunion entre les représentants de l'AGC, de la CGFP et des représentants de l'Etat a failli tourner immédiatement à l'échec en raison des positions opposées. Les représentants de l'Etat étant venus sans mandat ministériel, la conciliation était impossible, bref c'était un dialogue de sourds.

Quant à la mise en œuvre du processus de Bologne par le gouvernement ce n'est pas l'intégration des diplômés « bachelor » dans l'administration générale qui nous dérange, mais c'est la méthode. En effet il est envisagé d'intercaler une nouvelle carrière pour les diplômés « bachelor » entre la carrière du rédacteur et la carrière supérieure authentique. Devant le conciliateur nous avons une fois de plus martelé notre revendication, encore et toujours, comme nous l'avons fait depuis 2005. Au lieu de créer une nouvelle carrière « bachelor » nous revendiquons la revalorisation de l'actuelle carrière du rédacteur en élevant la formation d'accès au niveau « bachelor ». Le conciliateur a bien compris notre démarche. Mais comment expliquer aux représentants du gouvernement que, de toute façon ce sont les tâches administratives actuellement exercées par les rédacteurs, qui demain

seront exercées par des « bachelors ». Alors pourquoi inventer une nouvelle carrière administrative et pourquoi refuser une transition sans heurts vers des « nouveaux rédacteurs » mieux formés ?

Même si l'échec de la conciliation était évident une deuxième réunion était fixée pour la rentrée 2010, afin de permettre une avancée par un éventuel mandat gouvernemental. En raison de la réunion collective d'information et de consultation, organisée par le Ministère de la Fonction publique en date du 27 octobre 2010, nous avons demandé l'annulation de cette deuxième réunion de conciliation fixée au 7 octobre 2010. Le litige a été mis en veilleuse. La réunion collective dans les locaux du Centre de conférence au Kirchberg n'était pas du goût des associations de carrière, dont l'AGC, qui s'attendaient à des réunions séparées avec les ministres, afin de négocier leurs revendications respectives. Pour le duo ministériel ladite réunion était donc une mission impossible, parce que contraire au sens de l'accord salarial signé entre la CGFP et le gouvernement le 14 juillet 2010.

Suite à l'échec de la réunion collective, tronquée par les syndicats présents, l'AGC a aussitôt envoyé une nouvelle demande d'entrevue aux ministres de la Fonction publique, la quatrième en l'année 2010, avec comme résultat – aucune entrevue en perspective. Le passage en l'année 2011 a été marqué par une absence prolongée du ministre en congé de convalescence, refusant toujours de recevoir les associations syndicales ayant fait une demande d'entrevue séparée.

Faut-il rappeler que la CGFP n'est compétente que pour l'intérêt général de la fonction publique et que les associations

sectorielles sont seules compétentes pour les négociations relatives à leurs carrières. Négociation ! – quel grand mot – sachant qu'à aucun moment des années 2009 et 2010 les deux ministres n'ont manifesté la volonté de négocier avec l'AGC, l'unique syndicat représentatif de la carrière du rédacteur. Et contrairement aux propos déplacés du précédent ministre de la Fonction publique, que l'AGC n'est pas concernée par l'introduction de la nouvelle carrière « bachelor » il est d'une évidence flagrante que la manœuvre gouvernementale signifie la relégation au troisième rang hiérarchique, voire la dégringolade programmée de la carrière du rédacteur.

Voilà pourquoi le bureau exécutif de l'AGC, fort de l'appui unanime des 19 membres effectifs ou suppléants du comité, a relancé le litige entre l'AGC et le gouvernement en date du 21 janvier 2011.

Or, une conférence des comités extraordinaire organisée par la CGFP le 7 février 2011 a été salutaire et a provoqué un revirement dans l'attitude ministérielle. La protestation collective de 600 représentants syndicaux a été payante car elle a déclenché des entrevues séparées

avec les associations sectorielles. Mais, en ce qui concerne l'AGC, une lettre ministérielle nous reproche qu'en raison du litige engagé nous « *ne voyions pas l'utilité à mener des discussions...* ».

Cette affirmation est tout simplement scandaleuse. Depuis la formation du gouvernement actuel en 2009 nous avons multiplié les demandes d'entrevues aux deux ministres de la Fonction publique. D'abord on nous refuse toute entrevue et quand nous déclençons la procédure du litige on nous dit qu'on n'accorde pas d'entrevue à une association ayant déclenché un litige. Toutefois les ministres nous font savoir qu'une entrevue serait accordée au cas où le litige serait retiré. N'est-ce pas du chantage ministériel ?

Conciliants comme nous sommes, nous avons retiré le litige et nous avons reçu une invitation à l'entrevue du 2 mars 2011.

Cette entrevue s'est terminée comme prévue. Nous avons une fois de plus récité nos revendications et le ministre a expliqué une fois de plus le projet gouvernemental. Faute d'accord le retour à la procédure de grève paraît inévitable.

Fernand Muller, président

D'Monster vu Loch Ness

Am Ländchen hänt de Seege schif
Wéinst der Simplif. administrative
Dem Handwierk geet d'Reform ze lues:
„Ech sinn dach flénk ewéi en Hues

*D'Verwaltung driepst virun sech hin
Den Telefon schellt, kee geet dohin
De Computer schléift schonn am Stand-by
De Beamte waart just op seng Pai“*

Seet d'Politik et geet elo duer
Mir schafen endlech Remedur
„Chefsache“ gëtt déi Saach erkläert
Fir datt sech endlech eppes dät

Op der Säit am Internet
Leien d'Formulaire prett
Mat guichet an etat.lu
Mat Lux-Trust an tatü-tatu

Kaum een Normale bréngt et fäerdeg
Well d'Leit am Ländche sinn net äerdeg
Ze komplizéiert ass d'Gesetz
An d'Beamten déi hunn d'Hetz

Do kann d'Bewäertung och näischt déngen
An nëmmen nach méi Aarbecht bréngen
Da gëtt geschafft nach op de Kont
Mä d'Verwaltung dréit net rond

Le rédacteur dirigeant 3^e en rang

Mémoire de l'Association générale des cadres (AGC/CGFP) pour une réforme de la réglementation relative à l'horaire de travail mobile.

(Transmis à la CGFP en 2010 en vue des négociations afférentes avec le ministre de la Fonction publique)

A. Introduction

La réglementation relative à l'horaire de travail mobile, désignée par la suite RHTM, remonte à l'année 1984.

L'exposé des motifs du projet gouvernemental contenait alors les explications suivantes :

« Le présent projet apporte des innovations sensibles par rapport au système actuel.

Certes quelques expériences concernant l'horaire mobile ont déjà été réalisées dans différentes administrations. Cependant le présent projet entend fixer un cadre global, une structure générale en matière de réglementation de l'horaire mobile, ceci justement afin d'éviter la multiplication d'expériences divergentes,

Adopter le système de l'horaire de travail mobile revient en somme à s'engager dans une direction nouvelle et il est à prévoir qu'une innovation pareille apportera des modifications certaines dans la relation entre l'homme et son travail.

C'est pourquoi le directeur général du Bureau international du Travail a remarqué à juste titre, dans son rapport en 1974 à la deuxième conférence régionale européenne, qu'il s'agissait là de « l'innovation la plus radicale qui ait été apporté ces dernières années à l'aménagement des heures de travail ».

En effet, l'adoption de l'horaire mobile a d'abord pour conséquence l'abandon des règles consacrées de ponctualité, pour le début et la fin du travail, à une époque où les services et les

entreprises étaient gérés de façon plus ou moins autoritaire. Elle suppose ensuite l'application de méthodes de gestion concertées de telle sorte que le travail puisse devenir pour l'agent, non une contrainte extérieure nécessaire pour assurer sa subsistance, mais un moyen de s'accomplir.

En outre, comme l'horaire mobile permet à l'agent d'aménager sa vie active d'une façon plus conforme à ses désirs, un plus grand espace de liberté personnelle lui est accordé et lui permettra une meilleure organisation de sa vie familiale et sociale.

En plus, avantage non négligeable, l'horaire mobile permet d'éviter au maximum les heures de pointe de la circulation et rend possible une utilisation plus équilibrée et mieux répartie sur la journée des transports publics.

Enfin, comme l'adoption du système de travail à horaire mobile sera liée à l'introduction d'un système de gestion horaire à lecteurs de badge qui s'appliquera tant pour ce système que pour le système de travail traditionnel, l'enregistrement et le décompte des heures d'arrivée, de présence et de départ seront réalisés de manière objective et neutre, ce qui permet aussi un meilleur contrôle du travail de ses agents par l'Etat-patron. »

Dans son avis du 24 juin 1982, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics avait rappelé les principaux avantages du « travail à horaire mobile » :

1. *Le plus grand avantage de l'horaire mobile réside certainement dans la*

liberté dont dispose le salarié pour organiser lui-même, dans certaines limites, sa journée ou sa semaine de travail. Chacun a désormais la possibilité de créer un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée ou, le cas échéant, familiale. Considéré sous cet angle, l'introduction de l'horaire mobile constituera une bonne mesure de politique familiale.

- 2. D'autre part, le système de la gestion d'horaire permettra à l'agent de s'organiser en fonction soit des nécessités de son travail soit de son rythme personnel, les obligatoires limites actuelles étant avancées ou reculées.*
- 3. L'horaire de travail mobile permet à l'agent d'éviter les heures de pointe de la circulation. Ceci entraîne une réduction non négligeable du temps de voyage et, évidemment, aussi une diminution considérable de la circulation auxdites heures. Dans le même ordre d'idées, on peut s'attendre à une certaine revalorisation des moyens de transports publics et à un gain de commodité pour leurs utilisateurs, l'ensemble de ceux-ci se répartissant sur un nombre plus grand de trains ou de bus.*
- 4. Grâce au nouveau système, la notion de « retard » au poste de travail n'existera plus, ce qui aura un effet déculpabilisateur pour les agents et épargnera aux supérieurs de devoir s'occuper de peccadilles.*
- 5. Les travaux difficiles qui exigent une parfaite concentration pourront désormais être mieux faits et plus vite. Partant, l'innovation peut contribuer à augmenter l'efficacité des services publics.*
- 6. Le travail journalier paraîtra plus intéressant à l'agent qui, de ce fait, aura une attitude plus positive à l'égard de ce qui, actuellement, lui paraît être une contrainte plutôt*

qu'une prestation volontaire. Ceci contribuera assurément – fait d'ailleurs constaté dans les pays voisins – à une réduction considérable du taux d'absentéisme, d'où évidemment un meilleur rendement du personnel et un accroissement de la productivité. En effet, des sondages effectués dans des entreprises étrangères et indigènes ont clairement démontré que l'horaire mobile donne lieu à une augmentation non-négligeable de la production. D'ailleurs, la meilleure preuve en est qu'aucune entreprise ayant introduit le système du travail à horaire mobile à titre d'essai ne l'a abandonné ensuite.

Vu que les motifs, arguments et analyses qui ont été exposés dans le projet gouvernemental et dans l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics restent parfaitement actuels et pertinents, nous les avons reproduits ci-dessus dans leur quasi-intégralité.

Le RHTM de 1984 a été modifié en 2004, suite à l'introduction du travail à temps partiel.

Maintenant il est devenu nécessaire de la modifier de façon plus fondamentale.

En 2010 - 25 années après sa mise en vigueur - une modernisation s'impose en effet. Les considérations ci-après doivent en être la base.

B. Considérations générales.

Le RHTM de 1984 fixe, en premier lieu, la durée de travail des fonctionnaires. Mais pas de tous les fonctionnaires, car l'article 1er de la loi du 16 avril 1979 fixant le Statut général des fonctionnaires de l'Etat restreint le champ d'application du RHTM : les magistrats, les enseignants, la force publique ne sont pas visés.

La semaine de 40 heures est par conséquent applicable au personnel administratif, de service, technique,

scientifique, de direction figurant au tableau « Administration générale » et au tableau « Douanes » de la loi fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Ce personnel a, parmi les fonctions publiques européennes, l'une des tâches hebdomadaires les plus élevées :

Allemagne	41
Belgique	38
Institutions européennes	37
France	35

La fonction publique a en principe le même temps de travail que le secteur privé luxembourgeois, mais dans le secteur financier l'allocation de différents congés induit une tâche annuelle souvent inférieure.

L'administration publique luxembourgeoise a donc une place d'honneur sur le podium de la durée du travail !

Cette constatation, à elle seule, pourrait être une justification suffisante pour flexibiliser davantage la réglementation actuelle.

Dans ce contexte, il ne faudrait par ailleurs pas tomber dans le piège de vouloir établir un lien de cause à effet entre le temps de travail imposé par le législateur et les excellents résultats en matière d'efficacité de l'administration publique luxembourgeoise, résultats mis en évidence à juste titre par la Confédération Générale de la Fonction Publique.

L'analyse des raisons de cette excellente situation est en effet plus complexe. Relevons donc les éléments qui sont, à nos yeux, décisifs !

Dans un pays exigu comme le nôtre, les agents publics sont proches de la population et vice-versa. Les barrières administratives sont peu contraignantes, le contrôle est assez direct, les chemins administratifs plus courts et les relations moins bureaucratiques. La proximité entre les

administrés et les agents publics constitue certainement pour ces derniers une forte motivation dans l'exercice de leurs fonctions.

L'histoire de notre pays a été marquée par de fortes et permanentes pressions extérieures, générant dans la population un puissant sentiment national. La fonction publique, issue de la population autochtone, se sentait solidaire avec les citoyens et responsable pour l'avenir du pays. Ainsi l'engagement des agents publics dépassait généralement le cadre des instructions de service, ceci à tous les niveaux de la hiérarchie. L'engagement des agents publics se répercutait positivement sur les résultats de l'administration publique et se manifestait par ailleurs également, que la remarque soit permise, dans leur engagement syndical.

Les structures organisationnelles des administrations et services, les exigences en matière de formation, les recrutements par examen-concours, ainsi que la proximité entre les gouvernants et les agents, sont certainement d'autres aspects ayant influencé l'efficacité de l'administration publique luxembourgeoise.

Un autre élément important est la rémunération : une grille salariale compétitive est motivante ! Les Gouvernements de certains pays européens devraient enfin prendre au sérieux le joke anglais : If you give peanuts, you get monkeys ! Le Gouvernement luxembourgeois par contre doit rester prudent dans ses projets de réforme, pour ne pas casser inconsidérément la confiance que les agents publics ont dans leurs gouvernants.

Last but not least, nous estimons que l'introduction, en 1984, de l'horaire de travail mobile, a contribué de façon significative à améliorer la motivation des agents de l'Etat et donc le rendement de l'administration publique.

Ceux qui étaient initialement opposés à l'horaire de travail mobile, se sont vite rendus compte que l'enregistrement des heures de présence imposait une discipline plus stricte et que la plus grande flexibilité favorisait l'accomplissement rapide des tâches.

Un autre bénéfice de l'horaire de travail mobile reste souvent caché ou ignoré, et pourtant il existe: c'est le changement des mentalités qui a été induit. L'agent se sent moins robot, ne devant plus respecter prioritairement et méticuleusement des heures précises d'arrivée et de départ. Il est devenu adulte, il peut arriver « en retard », il peut quitter prématurément, il peut axer son énergie sur l'essentiel, c.à.d. sur l'accomplissement des tâches qui lui incombent. Nous nous sommes rapprochés un peu, de la sorte, de l'ancienne déontologie qui faisait de l'accomplissement du devoir la priorité absolue et dans laquelle les notions de temps de travail étaient secondaires.

Il est peut-être prématuré de réfléchir concrètement à de nouvelles formules de travail ignorant la mesure du temps de travail. Relevons néanmoins que les sciences du travail préconiseront à l'avenir, dans les économies mondiales et locales en permanentes mutations, de nouvelles formules de travail, responsabilisant les salariés encore plus. Les objectifs à atteindre et finalement atteints détermineront davantage les relations entre patrons et salariés, gommant les règles rigides relatives au temps de travail. Signalons les expériences qui ont actuellement lieu dans ce domaine, en Allemagne notamment, et qui sont désignées par le terme « Vertrauensarbeitszeit ».

Si les salariés du secteur privé, puis du secteur public, seront ainsi amenés à devenir plus flexibles en ce qui concerne les horaires et la durée du travail journalier, hebdomadaire ou annuel, une autre évolution s'annonce parallèlement, celle de la durée de travail par vie. L'accroissement de la

longévité, la précarisation de l'emploi, les formules à temps partiel et les aspirations individuelles seront autant de facteurs qui renforceront la notion de durée de travail par vie.

Il est facile d'imaginer que les gouvernements, à l'instar des entreprises privées, n'échapperont pas à la nécessité d'exiger de leurs fonctions publiques respectives une plus grande flexibilité en matière de rendement. Il faudra que les administrations et services publics soient capables d'accroître leur rendement au moment voulu et sur demande. Des recrutements temporaires pourront parfois couvrir les besoins. Souvent il sera cependant plus efficace de recourir à des capacités de travail accrues, ceci moyennant l'augmentation temporaire des tâches et de la durée du travail. Le personnel n'acceptera ces demandes supplémentaires que contre juste compensation. Le paiement d'heures supplémentaires ou de primes spéciales ne sera pas toujours possible, ni d'ailleurs souhaité par les concernés. D'où la nécessité de prévoir des compensations du temps de travail supplémentaire par la comptabilisation à plus longue échéance. D'après le programme gouvernemental, le Gouvernement envisage l'introduction des comptes épargne-temps dans le secteur publique, comme dans le secteur privé.

Au vu de ces quelques considérations générales, il nous semble d'ores et déjà clair qu'aucun argument ne s'oppose à une modernisation du RHTM.

C. L'efficacité et l'efficience des administrations et services.

D'après le RHTM, la durée de travail est plafonnée par jour à 10 heures et la durée mensuelle de travail peut être dépassée par un solde positif de dix heures au maximum. L'amplitude de la

durée du travail journalier s'étend de 7 heures à 19 heures. Ces limites et plafonds ont été inscrits dans le RHTM afin de fixer un cadre général adapté aux besoins de fonctionnement normal des administrations et services. Or il existe au moins trois cas de figure où le cadre général en question, soit n'est pas respecté, soit est appliqué au détriment des agents ou/et du bon fonctionnement des services.

En premier lieu rappelons que certains fonctionnaires, régulièrement ou occasionnellement, et de par la nature de leur tâche, travaillent partiellement entre 19 et 7 heures. Ils n'ont probablement jamais attiré l'attention de leurs chefs hiérarchiques sur le fait que cette situation est contraire au règlement grand-ducal. Partant il est nécessaire de redresser cette situation par une modification adéquate du règlement.

En deuxième lieu, relevons que le règlement ne prévoit pas de dérogation possible au plafond journalier des 10 heures. Malheureusement il se présente des situations d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail où il n'est pas opportun de cesser le travail. Sur ce point aussi une possibilité de dérogation à la règle générale doit être prévue par la réglementation. La couverture obligatoire par l'assurance accident, l'exercice du pouvoir hiérarchique ainsi que le bon fonctionnement général des services sont des raisons suffisantes pour ce faire.

Le troisième cas de figure se présente lorsque des agents sont obligés, en raison des nécessités de service, de prêter un tel nombre d'heures que le plafond de 10 heures est dépassé à la fin du mois. Le règlement actuel ne permet pas de compenser le solde positif supérieur à 10 heures. Ces heures ne peuvent pas non plus être indemnisées en tant qu'heures supplémentaires, car le règlement grand-ducal y relatif prévoit des

procédures trop compliquées. La conséquence est double. Les idéalistes, eh oui, il y en a, renoncent tout simplement à toute compensation. Les autres, probablement la majorité, refusent de prêter des services au-delà des limites prévues.

Il nous semble donc que le Gouvernement doit obligatoirement combler ces lacunes réglementaires.

L'un des objectifs du présent mémoire de l'AGC est en effet de contribuer à augmenter l'efficacité et l'efficience des administrations et services.

D. Les heures d'ouverture des bureaux.

L'article 9 du RHTM fixe de façon stricte les heures d'ouverture des bureaux : de 8.30 à 11.30 heures et de 14.00 à 17.00 heures.

Cette réglementation nous semble trop rigide et trop restrictive.

Ne faut-il pas en effet permettre aux administrations et services de fixer des heures d'ouverture qui sont plus propices au public ? Même s'il est inopportun de vouloir prévoir, de façon généralisée, des heures d'ouverture plus étendues, il n'en paraît pas moins nécessaire d'accueillir le public, surtout celui exerçant une activité professionnelle, à des moments différents de la journée, que ce soit tôt le matin, pendant les heures de midi ou en fin de journée. Certains services culturels par exemple répondraient mieux à leur mission, s'ils accueillaient le public local et les touristes à des horaires différents.

Il est vrai que de tels changements ne seraient pas toujours bien acceptés par tous les agents. Nous estimons néanmoins que la qualité de l'accueil fait par les administrations et services publics a un impact non négligeable sur l'image de marque de notre pays, sur la

qualité de vie de la population et sur l'acceptation de l'administration publique par la population.

Il est certes vrai qu'un projet pilote d'ouverture des bureaux pendant les heures de midi a été abandonné, faute de combattants, non pas du côté des agents publics, mais du côté des administrés.

Relevons finalement que différentes administrations ou services n'ont pas les ressources humaines suffisantes pour pouvoir ouvrir leurs bureaux tout au long de la journée.

Partant l'AGC propose de prévoir dans le RTHM une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne les heures d'ouverture des administrations et services. Les chefs d'administration pourront dès lors prendre les décisions nécessaires pour améliorer l'accueil du public.

E. La qualité de vie des agents.

La qualité de vie des humains dépend de nombreux facteurs. La satisfaction professionnelle est l'un des facteurs importants. Elle résulte des caractéristiques du poste de travail, de l'adéquation entre le poste du travail et les aspirations personnelles, de la rémunération et des possibilités de carrière, de l'environnement humain au travail, de la réussite personnelle dans l'accomplissement des tâches et du cadre matériel et temporel plus ou moins agréable dans lequel l'activité professionnelle peut/doit se dérouler : emplacement du lieu de travail, agrément des locaux, adéquation des installations techniques, des ateliers et des bureaux, état des outils de travail, proximité des cantines et des crèches et..... horaires de travail.

La possibilité de bénéficier d'horaires flexibles apporte bien-être etmotivation et donc.....efficacité !

La dernière grande étude sur l'impact de la flexibilité des horaires a été réalisée en 2009 par DYNAMIC MARKETS pour le compte de AVAYA en Russie, Allemagne, France, Italie, Grande-Bretagne et Espagne. Parce que les conclusions de l'étude sont, de nouveau, concluantes, nous joignons en annexe un résumé de l'étude ainsi qu'un article de journal y relatif.

La flexibilité des horaires de travail a un impact non négligeable sur la qualité de la vie privée des salariés et les psychologues du travail sont unanimes pour dire que la motivation au travail est influencée favorablement par des formules de travail flexibles.

Mais l'impact est encore plus important sur la qualité de la vie familiale pour les familles, monoparentales ou non, qui ont des enfants en bas âge ou en âge scolaire à charge. Maîtriser les doubles contraintes de la vie professionnelle et de la vie familiale reste un défi majeur, malgré les nombreux progrès réalisés les dernières années en matière de garde des enfants. Ces progrès ne solutionnent en effet pas les contraintes liées au transport des enfants, l'éloignement progressif du lieu de travail et l'encombrement sans cesse croissant des routes rendant celui-ci plus problématique. Les marges de manœuvre accordées par la réglementation actuelle sont souvent insuffisantes. Il en découle qu'il faut accorder aux parents une flexibilité plus grande, notamment en ce qui concerne l'heure d'arrivée le matin.

Dans cette optique, le Comité Permanent à l'Egalité des Chances a élaboré des propositions concrètes, jointes en annexe.

Afin d'améliorer la qualité de la vie privée et de la vie familiale des agents, l'AGC souhaite que différents paramètres du RTHM soient modifiés dans le sens d'une plus grande flexibilité.

F. Les agents à temps partiel.

L'introduction du congé pour travail à mi-temps et l'introduction récente du travail à temps partiel ont été de réelles avancées sociales pour la Fonction publique. La mise en œuvre de ces mesures était parfois laborieuse et tous les aspects y relatifs n'ont pas été clarifiés.

Un point, en particulier, n'a pas fait l'objet de réflexions approfondies : le passage progressif de la vie active vers la vie de retraité. Si beaucoup d'agents souhaitent travailler à temps partiel, en fin de carrière, très peu peuvent se permettre de vivre avec une rémunération réduite, en attendant que le droit à pension devienne effectif.

Il serait cependant très utile d'instaurer un système qui permette, à partir d'un certain âge, de cumuler une rémunération partielle et une pension partielle. Les avantages pourraient être les suivants :

Pour les agents, la coupure entre la vie active et la retraite serait moins radicale.

Les cas d'invalidité partielle et précoce pourraient être solutionnés de façon différente, dans l'intérêt des concernés et du budget de l'Etat.

Les administrations pourraient envisager des formules permettant une meilleure transmission du savoir à ceux qui doivent remplir les missions des partants.

Mais fermons cette parenthèse et revenons aux horaires de travail !

Il s'est avéré qu'il n'est pas évident d'appliquer le RHTM « par analogie », comme le prescrit l'article 4 modifié du règlement.

Prenons, à titre d'exemple, le cas d'un agent travaillant à 75% d'une tâche complète et dont les 30 heures de travail se répartissent sur 5 jours à raison de 6 heures par jour. Si l'agent en question commence son service à

7.31 heures, parce qu'il a dû amener un enfant à l'école ou dans une garderie, et s'il veut travailler 6 heures d'affilé, l'interprétation stricte du règlement impose d'intercaler à midi une pause d'une heure et l'agent pourra quitter son travail au plus tôt vers 15.30 heures. De la sorte l'avantage du temps de travail partiel est partiellement anéanti. Comment appliquer dans ce cas le règlement « par analogie » ? La question est d'autant plus pertinente qu'il se pose la question de l'opportunité d'imposer une pause d'une heure, si la durée du travail n'est que de 6 heures. A notre connaissance cette mesure ne résulte ni d'une directive européenne, ni d'aucune autre nécessité. Or différents chefs d'administration se montrent peu flexibles, respectant à la lettre le texte du règlement et désavantageant ainsi certains de leurs agents.

Un autre sujet de discorde provient de l'application stricte ou « par analogie » des soldes et de la conversion en congé de récréation. Il en est de même de l'application de l'article 10 relatif aux bonifications et aux dispenses de service.

L'AGC estime que les agents qui travaillent à temps partiel doivent pouvoir bénéficier pleinement des avantages de l'horaire de travail mobile. Le travail à temps partiel est en effet le plus souvent pour les concernés non pas un luxe, mais une nécessité.

G. Les modalités d'application.

L'article 12 du RTHM habilite le chef d'administration ou son délégué, sur avis du Ministre de la Fonction Publique, à « compléter les dispositions du présent règlement par des instructions plus détaillées ».

Cette disposition a été interprétée soit généreusement, soit restrictivement, voire abusivement par certains chefs d'administration et notamment dans différents départements ministériels.

La restriction de la plage mobile du matin en est un exemple significatif. Or nous prétendons que l'interprétation juridique correcte du texte précité ne permet pas de modifier des éléments importants du règlement grand-ducal. Le cadrage des plages fixes et des plages mobiles est cependant un élément important, voire fondamental, du règlement grand-ducal.

L'article 10 du RHTM règle la comptabilisation des absences de service et des dispenses de service. L'application pratique de différents points de cet article est parfois fort divergente selon les administrations ou services en cause.

Même dans les administrations et services où des « *instructions plus détaillées* » ont été émises par le chef d'administration, celles-ci sont souvent divergentes. Cet état de choses n'est en quelque sorte pas étonnant, car les besoins d'organisation sont parfois différents et certaines notions ne sont par ailleurs pas clairement définies. Citons, à titre d'exemple, la notion « *retards dus à des cas de force majeure* ». Cette expression implique, de par son essence et selon les circonstances, des interprétations différentes.

Il est nécessaire de relever quelques pratiques trop restrictives, voire malveillantes.

Le paragraphe 3 de l'article 10 du RHTM dispose que « *les bonifications d'heures d'absence dont question ci-dessus ne peuvent en aucun cas dépasser le maximum de huit heures par jour* ». Une interprétation fréquente, carrément erronée, consiste à refuser toute bonification au-delà du maximum de huit heures.

Par exemple : pour entraver le moins possible le bon fonctionnement du service, un agent insiste auprès de son médecin ou auprès de l'hôpital pour que la consultation puisse avoir lieu pendant une plage mobile. Si son

temps de présence au lieu de travail est de huit heures ou plus, le temps de la visite médicale ne lui sera pas bonifié. Effet psychologique probable: l'agent concerné réfléchira s'il n'a pas avantage, à l'avenir, d'accepter le rendez-vous proposé, même s'il tombe en plage fixe, où sa présence au bureau est peut-être plus indispensable.

Autre exemple : dans différents services, les agents, astreints à faire des voyages de service à l'étranger, ont droit à la seule bonification « légale » de huit heures, alors qu'ils sont en voyage parfois plus de 12 heures !

Dans le premier exemple de la non-bonification de la consultation médicale, il y a contradiction avec le texte qui impose la bonification, et dans le deuxième exemple, relatif aux voyages de service, il y a non-respect du texte par tous les services qui bonifient plus que le maximum de huit heures !

Il n'est donc pas seulement opportun, mais impératif de modifier le cadre réglementaire. Nous ne préconisons pas pour autant de rechercher une solution globale et unilatérale pour tous les problèmes d'interprétation et d'application. Au contraire, une telle entreprise pourrait créer de nouvelles difficultés d'application et nous pensons de toute façon qu'une bureaucratie exagérée est le premier ennemi d'une administration publique performante.

Nos objectifs sont :

- éliminer certains cas de rigueur
- permettre une plus grande harmonisation dans la pratique
- faire correspondre le droit et la pratique et vice versa.

En ce qui concerne la remarque précédente sur la correspondance droit/pratique, nous voudrions rappeler qu'en tant que fonctionnaires de la carrière moyenne, nous sommes quotidiennement appelés à interpréter, à exécuter et à faire exécuter des lois et des règlements ; conformément au

Statut général des fonctionnaires de l'Etat nous sommes « *tenus de nous conformer consciencieusement aux lois et règlements* » ; voilà l'un des fondements de « L'état de droit » ! Notre exigence de faire correspondre la pratique et le droit ou le droit et la pratique, devrait donc tomber, chez nos Gouvernants, dans des oreilles ouvertes !

H. Conclusions.

Les considérations générales et spécifiques exposées ci-dessus nous amènent aux conclusions que voici :

- Afin d'accroître l'efficacité des administrations et services et afin de faire correspondre le droit et la pratique, il faut prévoir dans le RTHM le service entre 19.30 et 6.30 heures ainsi que le dépassement occasionnel ou exceptionnel des plafonds journaliers et mensuels. Une compensation adéquate des dépassements, moyennant la possibilité de congé de récréation supplémentaire ou/et la mise en compte dans le cadre des comptes épargne-temps, doit être introduite dans la législation et la réglementation.
- Afin d'améliorer l'accueil du public, les heures d'ouverture des bureaux et des services doivent pouvoir être fixées en fonction des missions spécifiques des administrations et services.
- Afin d'améliorer la qualité de la vie privée et de la vie familiale des agents, et afin de promouvoir le travail féminin dans la Fonction publique, les limites des différentes plages fixes et mobiles doivent être modifiées dans le sens d'une flexibilité significativement plus grande.
- Afin de ne plus désavantager injustement les agents travaillant à temps partiel, les modifications de

texte devront tenir compte de ces situations particulières.

- Afin de permettre une plus grande harmonisation des modalités d'application, afin de faire correspondre le droit et la pratique et afin d'éliminer quelques éléments trop rigides, les modifications de texte devront intégrer la solution des problèmes en question.

I. Propositions concrètes.

L'objet de cette dernière partie du mémoire, est de conférer le maximum de transparence et de précision aux propositions qui résultent, logiquement, des considérations ci-dessus.

Pour en faciliter la lecture, nous proposons de suivre la numérotation des articles du RTHM.

Art.1^{er} : aucune modification

Art. 2 : aucune modification

Art. 3 :

Le paragraphe 2 est à libeller comme suit :

« 2. Toutefois, le chef d'administration peut modifier l'horaire normal du travail journalier si l'intérêt du service l'exige. Il peut le faire sous réserve de l'approbation du Ministre du ressort, donnée sur avis du Ministre de la Fonction Publique, la représentation du personnel entendu préalablement dans son avis. »

Commentaires :

Ce texte contient deux concepts nouveaux.

Tout d'abord, il s'agit de l'approbation par le Ministre du ressort. Nous pensons qu'il doit y avoir analogie en la matière entre la modification de l'horaire normale (art.3) et l'introduction de l'horaire de travail mobile (art. 4). Si deux textes différents étaient adéquats au moment de l'introduction de l'horaire de travail

mobile en 1984, tel n'est plus le cas aujourd'hui.

Ensuite il s'agit de l'implication de la représentation du personnel dans le processus de décision.

Est-ce opportun ? Est-ce justifié ?

L'article 36 du **Statut général des fonctionnaires de l'Etat** contient les préceptes suivants : « *La représentation du personnel a pour mission (...) de se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service (...) ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services (...)*

De formuler des propositions relatives à l'amélioration des conditions de travail, à l'organisation, la restructuration et la rationalisation des services (...)»

L'article 3 du **règlement d'exécution** prescrit, entre autres :

« (...) le comité doit être consulté dès le stade de l'élaboration du texte. Il doit recevoir la documentation complète (...)»

Bien qu'il soit évident que les horaires de travail sont un élément constitutif du régime de service et de l'organisation, les dispositions légales et réglementaires précitées ont parfois été ignorées, notamment dans différents départements ministériels. Partant de l'hypothèse que c'était par oubli des textes légaux, il convient maintenant de combler cette lacune, afin qu'il soit bien clair à l'avenir que la représentation du personnel doit être impliquée dans les décisions relatives aux horaires de travail. Des textes ad hoc sont également ajoutés, avec les mêmes motifs, aux articles 4, 9 et 12 ci-après.

Qu'il soit permis d'ouvrir ici une parenthèse pour commenter l'actuel programme gouvernemental, justement en relation avec le sujet de la participation des agents de l'Etat à la gestion de l'administration publique. Le programme gouvernemental ne

contient pas une seule ligne à ce sujet. Par contre il prévoit tout une panoplie de mesures destinées à mobiliser les agents par des mesures de contrainte. Il faut se demander si les auteurs de ce texte méconnaissent réellement le fonctionnement de l'administration publique luxembourgeoise, dont l'un des points forts était, du moins jusqu'à ce jour, l'engagement quotidien des agents, allant le plus souvent au-delà de l'accomplissement des devoirs imposés. Le document « *Les réformes en matière salariale et statutaire* », présenté par le MFPRA –refusé unanimement par la Conférence des comités de la CGFP- témoigne du même état d'esprit : aucune allusion aux représentations du personnel, aux syndicats, ni même à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics. Le seul, faible, mais très faible rayon de soleil se trouve en page 7 : *A titre facultatif, le processus de décision du chef d'administration peut comporter une étape de consultation des membres du service, et, le cas échéant, un recours à un expert externe. Puis : En cas de désaccord : commission paritaire !*

Nous sommes fermement persuadés que là au moins, les auteurs des propositions avaient les représentations du personnel en tête!

Bref, et pour revenir à notre sujet principal, nous insistons afin que la consultation des représentations du personnel soit inscrite dans le RTHM.

Art. 4. Comme expliqué ci-dessus, il y a lieu d'ajouter : *la représentation du personnel entendue préalablement dans son avis.*

Art. 5. Aucune modification

Art. 6.

Paragraphe 1er. Le solde positif de dix heures est à remplacer par un solde positif de vingt heures.

Commentaires :

Lors de situations d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail survenant en fin de mois, le plafond de 10 heures est trop vite dépassé.

Paragraphe 2. Le solde positif pouvant être changé en congé de récréation devrait être augmenté à huit heures, avec la possibilité de prendre la récupération en tranches de 2, 4 ou huit heures.

Commentaires :

C'est une revendication de la majorité des agents et, plus spécialement, du Comité Permanent à l'Egalité des Chances, revendication à laquelle l'AGC souscrit entièrement.

Paragraphe 3. Il y a lieu d'ajouter un paragraphe 3 ayant la teneur suivante :

« A la fin de chaque mois, le solde positif supérieur à vingt heures est comptabilisé, avec l'accord du chef d'administration, dans un compte épargne-temps. »

Commentaires :

En ce qui concerne le compte épargne-temps, il est évident que les bases légales doivent être créées pour pouvoir faire valoir ces périodes comme temps de service.

Art. 7.

Paragraphe 2. L'amplitude est fixée comme suit : de 6.30 heures à 19.30 heures.

Commentaires :

Cette modification se justifie par les arguments exposés au point E et vise, de façon générale, à offrir aux agents une plus grande latitude pour commencer ou finir leur service.

Paragraphe 3. Il y a lieu d'ajouter un paragraphe 3 ayant la teneur suivante :

« 3. Il peut être dérogé aux dispositions du présent article, si les nécessités de service l'imposent ainsi que dans les cas d'urgence tels qu'ils sont définis dans le règlement grand-ducal

concernant la prestation d'heures de travail supplémentaires. L'appréciation des situations visées ci-avant revient au chef d'administration. »

Commentaires :

En vertu de ce paragraphe supplémentaire des dérogations seront donc possibles, d'une part en ce qui concerne les plafonds journaliers (paragraphe 1) et d'autre part en ce qui concerne le début et la fin des plages fixes. Cette ajoute s'impose, afin de faire correspondre le texte avec la pratique, comme il a été exposé au point C ci-dessus.

Art. 8.

Paragraphe 1. et 2. Les textes sont à modifier afin que la plage mobile du matin s'étende de 6.30 heures à 9.00 heures et la plage fixe de 9.00 heures à 11.30 heures.

Commentaires :

Les arguments en faveur des modifications proposées figurent également au point E ci-dessus.

Paragraphe 3. Les textes sont à modifier afin que la coupure de midi soit limitée à une demi-heure.

Commentaires :

En ce qui concerne le raccourcissement de la pause obligatoire à midi, il faut relever que c'est une revendication générale de la grande majorité des agents. Tous n'ont en effet pas la possibilité de retourner à leur domicile à midi ou de prendre un repas dans une cantine. Pour eux, l'interruption obligatoire d'une durée de soixante minutes est trop longue et elle est ressentie comme une perte de temps inutile.

A notre connaissance, aucune directive européenne, ni aucune parallèle avec la législation valable pour le secteur privé ne s'opposent à la réduction de la pause de midi.

Quant à la coupure de repos journalier, nous proposons de la maintenir à 12 heures, malgré le fait que les nouvelles limites des plages mobiles permettraient de la réduire à 11 heures.

Art. 9.

Ajout d'un troisième alinéa, ayant la teneur suivante :

Le chef d'administration peut, sous l'approbation du ministre du ressort, la représentation du personnel entendue préalablement dans son avis, fixer des heures d'ouverture différentes, soit pour des nécessités de service, soit pour améliorer l'accueil du public.

Commentaires :

Cette ajoute a le double objectif, d'une part, de « légaliser » les pratiques actuelles et d'autre part, pour permettre des innovations dans le sens d'un meilleur accueil du public, tel qu'il est exposé au point D ci-dessus.

Art. 10.

Au paragraphe 2 « les consultations de médecin » est remplacé par « les consultations de médecins et autres prestataires du secteur de la santé »

Le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

Les congés sont bonifiés au prorata de la durée normale de travail.

Les autres absences visées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont bonifiées à raison de leur durée effective.

Le cumul des heures de présence et des bonifications ne peut dépasser le maximum de dix heures, sauf dans des cas individuels, dûment justifiés, à apprécier par le chef d'administration.

Commentaires :

Quelques administrations ont refusé de bonifier les absences de service résultant de soins médicaux ou paramédicaux ordonnés par un

médecin ; il est donc nécessaire de clarifier le texte.

Le nouveau texte du paragraphe 3 éliminera la plupart des problèmes concrets d'application cités aux points F et G ci-dessus. Ainsi, avec ces nouvelles dispositions :

- le cadre restrictif de huit heures est remplacé par un cadre plus raisonnable de 10 heures ;

- le maximum de dix heures peut être dépassé, dans des cas individuels, si et seulement si le chef d'administration est d'accord ;

- les autres absences, c.à.d. celles qui ne sont pas définies comme congé, sont bonifiées pour leur durée effective ; il est vrai que la notion de durée effective peut donner lieu à des interprétations différentes et que le texte pourrait ainsi être ressenti comme étant trop impératif dans certains cas : est-ce qu'un voyage de service s'étendant sur plusieurs jours doit être bonifié dans sa totalité ? La réponse doit évidemment être négative. Autre exemple : est-ce qu'une visite médicale, très distante du lieu de travail, doit dans tous les cas être bonifiée intégralement, y compris le délai de route. Là encore nous pensons que la réponse ne peut être systématiquement positive ou négative. Nous estimons par conséquent que l'application du nouveau texte doit dépendre des spécificités de l'administration ou du service, des circonstances particulières et le cas échéant des situations individuelles. Il en résulte que l'application pratique des dispositions en cause tombe, en vertu de l'article 12, sous les attributions du chef d'administration.

Art.11.

Pas de changement, à moins que l'introduction des comptes épargne-temps n'implique la nécessité de préciser la notion d'heures supplémentaires.

Art. 12.

* * *

Nouveau texte proposé :

« Lorsque l'intérêt du service l'exige, le chef d'administration peut, sous l'approbation du Ministre du ressort, compléter le présent règlement par des instructions plus détaillées, après avoir pris, au préalable, l'avis de la représentation du personnel et du Ministre de la Fonction Publique. »

Commentaires:

Nous renvoyons aux commentaires figurant ci-dessus sous art. 3 et art. 10.

Annexes au mémoire :

Nouveau texte coordonné proposé par l'AGC

Propositions du COMITE PERMANENT A L'EGALITE DES CHANCES.

Article de presse : Plus de bien-être et de motivation.

Résumé de l'étude réalisée par DYNAMIC MARKETS.

Principales revendications de l'AGC	Projet de règlement grand-ducal
Dépassement de la durée mensuelle de travail par un solde positif de 20 heures par mois	Dépassement de la durée mensuelle de travail par un solde positif de 40 heures par mois
Conversion d'un solde positif de 8 heures par mois en une journée ou deux demi-journées de congé de récréation à prendre au cours du mois qui suit. Comptabilisation du solde positif supérieur à 20 heures dans un compte épargne-temps	Pour un solde positif de 4 heures : - Conversion en une demi-journée de congé. Pour un solde positif de 8 heures : - Comptabilisation sur un compte épargne-temps ou conversion en une journée de congé - Comptabilisation pour moitié sur un compte épargne-temps et conversion en une demi-journée de congé.
Amplitude de 6:30 à 19:30	Amplitude de 7:00 à 19:30
Plages fixes de 9:00 à 11:30 et de 14:30 à 16:00	Extension de la <u>plage mobile</u> le matin à 9:00 Extension de la <u>plage fixe</u> l'après-midi à 16:30
Coupure de midi d'une <u>durée minimale</u> d'une demi-heure	Fixation de la coupure de midi à une demi-heure au maximum dans des <i>cas exceptionnels où l'intérêt du service ne permet pas d'accorder une heure de pause</i>
Limitation du total des heures de présence et des bonifications à un maximum de 10 heures	Maintien de la limite de la bonification comme heures de service à <u>huit heures</u> par jour. Augmentation de la limite de la bonification comme heures de service en cas de voyage de service à l'étranger à 10 heures par jour.

La perte d'attributions : mythe ou réalité ?

Dans son *Mémoire concernant le relèvement du niveau d'études requis pour l'accès à la carrière du rédacteur et la revalorisation de la carrière du rédacteur dans le cadre d'une révision générale des traitements* de décembre 2008, l'AGC souligne une fois de plus qu'« à l'heure actuelle et faute de formation supplémentaire, nous assistons à une situation où les postes traditionnels des rédacteurs sont progressivement occupés par des fonctionnaires de la carrière supérieure, de sorte que **la carrière moyenne perd continuellement ses attributions classiques** ».

Quant à la création d'une carrière intermédiaire pour les futurs bachelors, carrière intercalée entre la carrière du rédacteur et la carrière supérieure, l'AGC considère comme « **tout à fait inacceptable que la carrière du rédacteur soit reléguée au troisième rang dans la hiérarchie des carrières de l'Etat et que les rédacteurs actuellement en service perdent progressivement leurs attributions et postes à responsabilité** » en faveur de cette nouvelle carrière.

Ces doléances et craintes ont toujours été considérées comme non fondées par les responsables politiques. Or, aux pages 742

et 743 de l'étude sur les traitements, les auteurs énumèrent les attributions que les agents détenteurs d'un bachelor seraient amenés à exercer selon l'avis des chefs d'administration ayant participé à l'enquête afférente.

La première colonne du tableau ci-après fait l'inventaire de ces attributions. La deuxième colonne du dit tableau reprend les attributions actuelles des rédacteurs, telles qu'elles ressortent des « *fiches de carrière* » concernant les rédacteurs, publiées aux pages 363 à 389 de ladite étude sur les traitements. Les auteurs distinguent entre « *Rédacteur* », « *Rédacteur de l'Administration de l'Emploi* », « *Rédacteur de l'Enregistrement* », « *Rédacteur des Contributions* » et « *Rédacteur des Douanes* ».

Considérant que « *les attributions, sujétions et responsabilités de chaque carrière sont détaillées sur base des réponses à la circulaire de l'étude sur les traitements reçues des chefs d'administration* », il est évident que l'inventaire des attributions actuelles des rédacteurs n'est pas exhaustif.

Attributions futures de la carrière « bachelor »	Attributions actuelles de la carrière du rédacteur
Missions dans le service anti-fraude et dans les bureaux d'imposition	... , membre du Service anti-fraude ... (fin de carrière) ³⁷⁷
Secrétaire de direction	Assistance à la direction ³⁶⁶ Secrétaire à la direction ³⁶⁶
Chef d'un bureau d'imposition TVA ou d'un bureau d'enregistrement	Chef d'une division ou d'un service de la direction, ..., préposé d'un service d'exécution (fin de carrière) ³⁷⁷ Direction des bureaux d'imposition ³⁸³
Paramétrage des outils et support des utilisateurs essentiellement dans les domaines bureautiques, GED et business intelligence	Informatique ³⁶⁷
Recherche juridique	
Confection de textes coordonnés de lois et de règlements	Rédaction de rapports, de notes, d'avant-projets de loi et de règlements grand-ducaux ³⁶⁶
Assister les attachés et les conseillers dans la préparation de leurs dossiers et dans les travaux de conception	Assistance aux fonctionnaires de la carrière supérieure dans l'accomplissement de leurs tâches multiples, et notamment dans la rédaction des textes légaux et réglementaires, des avis et dans l'organisation tant administrative que matérielle de l'administration des contributions ³⁸⁴
Travail d'organisation	<i>Note AGC: attribution de la carrière du rédacteur</i>
Gestion du courrier	Gestion du courrier ³⁶⁶
Remplir des missions de technicien, de paramédicaux et d'assistants administratifs	

Exercice de tâches dirigeantes dans des domaines relevant de leur spécialité	
Attributions de l'ancienne carrière du rédacteur	Sans commentaire !!!
Prise en charge du secrétariat de questions organisationnelles	<i>Note AGC: attribution de la carrière du rédacteur</i>
Communication interne et externe	<i>Note AGC: attribution de la carrière du rédacteur</i>
Direction d'équipe	<i>Note AGC: attribution de la carrière du rédacteur</i>
Responsable d'une structure d'accueil	
Responsable d'une structure d'encadrement	
Développement de projets	
Participation à la gestion et à la direction d'une entité	Assistance à la direction ³⁶⁶
Tâches techniques ou administratives nécessitant une spécialisation approfondie de type universitaire	
Maintenance de logiciels informatiques	Informatique ³⁶⁷
Analyse des bilans	
Audit	
Coordination	Coordination administrative ³⁶⁶
Suivi individualisé	
Conseil technique	
Travaux de recherche	
Essais techniques appliqués	
Contrôle	Missions de contrôle, de conseil, d'information et d'assistance dans leur domaine de compétence ³⁶⁶
Suivi de l'activité nationale, communautaire et internationale	
Evaluation	
Elaboration de la position luxembourgeoise	
Assistance aux réunions et défense de la position luxembourgeoise dans le cadre des institutions européennes et internationales	Participation à des réunions internationales ³⁶⁶ Représentants de l'État dans des commissions internationales ³⁸⁴
Préparation des rapports	Rédaction de rapports, de notes, d'avant-projets de loi et de règlements grand-ducaux ³⁶⁶
Suivi des obligations de « reporting » international	
Contribution aux initiatives législatives et réglementaires	<i>Note AGC: attribution de la carrière du rédacteur</i>
Conseil	
Gestion des bases de données	Informatique ³⁶⁷
Analyste organique	
Programmeur	Informatique ³⁶⁷
Responsable d'un groupe d'application	Informatique ³⁶⁷
Responsable de maintenance et de support d'application	Informatique ³⁶⁷
Travaux d'assistance	Assistance à la direction ³⁶⁶
Etude et audits	
Analyses statistiques	
Gestion du personnel	Gestion du personnel ³⁶⁶
Gestion des documents	<i>Note AGC: attribution de la carrière du rédacteur</i>
Courrier	Gestion du courrier ³⁶⁶
Archivage	Gestion des archives ³⁶⁶
Gestion du budget	Gestion de la comptabilité ³⁶⁶ Gestion des crédits budgétaires, paiement des factures et encaissement des recettes ³⁶⁶
Surveillance et coordination des travaux sur chantier	

Qu'en est-il maintenant de la perte des attributions et des postes à responsabilité des rédacteurs ?

Lettre adressée en date du 9 février 2011 au Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative.

Monsieur le Ministre,
Madame la Ministre déléguée,

Par cette lettre nous nous permettons de revenir sur notre courrier du 26 novembre 2010, dans lequel nous avons d'ores et déjà exprimé nos doutes concernant le bien-fondé de la restructuration de la hiérarchie au sein des administrations, tel que vous l'envisagez dans le cadre de la réforme en matière salariale et statutaire.

L'introduction d'une seule dénomination de fonction (par exemple rédacteur/inspecteur - attaché/conseiller) à l'intérieur des deux niveaux de carrière, d'une part, ainsi que la suppression des pourcentages dans les grades supérieurs d'autre part, risquent d'avoir des conséquences indésirables, tant sur le bon fonctionnement des administrations que sur les intérêts professionnels des fonctionnaires de toutes les carrières hiérarchisées.

L'AGC s'oppose, de façon catégorique, au démantèlement de la carrière du rédacteur, telle qu'elle est décrite dans votre projet de réforme. Votre intention est en effet de vouloir remplacer la carrière actuelle comportant sept fonctions par une nouvelle carrière ne comportant plus que deux fonctions, tout en maintenant le nombre de grades.

Les raisons de notre opposition sont multiples :

a) La mise en œuvre de ce projet serait la mise à mort définitive de la philosophie à la base de la loi de 1963 et dont la quintessence consistait à entériner les liens historiques, anciens ou plus récents, entre d'une part les emplois ou postes de travail avec des obligations et missions spécifiques et d'autre part les fonctions ou titres, documentant un niveau particulier de compétences et de responsabilités.

Nous estimons que ce système a fait ses preuves tout au long de quatre décennies.

b) Le *Rapport de la commission des traitements aux membres du gouvernement* comprend un historique d'une trentaine de pages et commence par la phrase suivante: « *D'aucuns se poseront peut-être la question du pourquoi d'un historique long et détaillé, ...* ». Après lecture dudit historique, nous nous posons la même question, étant donné qu'on y cherche en vain l'histoire de la création et du développement des différentes carrières et des circonstances et motivations qui ont amené les gouvernements successifs à instaurer telles ou telles structures dans l'agencement des carrières.

Si les auteurs du rapport n'ont pas porté de l'intérêt à ce sujet, c'est la preuve, soit de leur méconnaissance du moins partielle des évolutions historiques, soit de leur éloignement du fonctionnement pratique des administrations, soit encore de leur intention d'occulter les fondements du système actuel, pour ensuite mieux pouvoir passer outre.

c) Si donc l'étude gouvernementale reste muette à propos des facteurs qui ont engendré la création des carrières hiérarchisées, l'on devrait pouvoir s'attendre au moins à une argumentation étoffée démontrant clairement la nécessité de supprimer les différentes fonctions.

Or l'argumentation non convaincante se trouve en page 873 de ladite étude et se borne à noter que « *les différentes fonctions du cadre fermé, tout comme celles du cadre ouvert et à l'exception de celles exercées par des agents de la Force publique, ne correspondent plus à une vraie graduation des attributions, de sorte qu'ils peuvent être supprimés* ».

Il va sans dire que l'AGC ne peut accepter cette affirmation gratuite, qui globalement, n'est pas valable pour la carrière du rédacteur, tel qu'il ressort en outre de la description des attributions,

sujétions et responsabilités de la carrière du rédacteur des contributions par exemple, énumérées aux pages 383 et 384 de l'étude.

Une telle structure hiérarchique des attributions n'est pas exceptionnelle, mais constitue plutôt la règle et ce dans la plus grande majorité des administrations et services de l'Etat.

d) Les auteurs de l'étude critiquent en outre le fait qu'il est difficile, en pratique, de refuser une promotion à un agent qui ne la mérite pas ou pour lequel un emploi de niveau supérieur n'est pas disponible. Nous réfutons cet argument, car les chefs d'administration ont bel et bien la possibilité de ne pas promouvoir un agent incompetent ou non méritant. Nous ne préconisons certainement pas l'automatisme aveugle des promotions. Si le gouvernement estime qu'il y a lieu d'affiner à ce sujet les dispositions légales et réglementaires, nous sommes prêts au dialogue, tout en remarquant par ailleurs que d'après la législation en vigueur, l'automatisme selon le tableau d'avancement est seulement obligatoire pour le passage du cadre ouvert au cadre fermé.

e) Finalement les auteurs de l'étude estiment que la loi dite d'harmonisation a « *échoué dans les grades supérieurs où la loi a fixé des pourcentages uniformes par carrière et par grade. (...), il faut toutefois constater que l'application de ces pourcentages aux cadres du personnel sur place et en constante mutation a en pratique des effets forts disparats sur le rythme des promotions* ».

Par conséquent, ils proposent de supprimer les pourcentages qui limitent les possibilités de promotion dans le cadre fermé, respectivement dans le nouveau niveau supérieur. Or, l'AGC estime que la structure hiérarchique actuelle de la carrière du rédacteur ne saurait être abandonnée pour cette seule raison, alors que d'autres moyens permettent ou permettraient d'éliminer d'éventuels cas de rigueur.

Sur la base de l'analyse ci-dessus nous concluons que non seulement la restructuration de la carrière du rédacteur ne se justifie pas, mais qu'elle serait nuisible au bon fonctionnement des administrations et services de l'Etat, tout en allant à l'encontre des intérêts professionnels de nos membres.

Par conséquent nous vous prions une fois de plus de bien vouloir nous accorder une entrevue, afin de nous permettre de vous exposer nos vues de vive voix et, bien sûr d'écouter vos arguments.

Considérant que vous semblez être disposés à recevoir les différentes associations avant la fin du mois, nous avons demandé à Monsieur le président de la Commission de conciliation de remettre en veilleuse la procédure du litige reprise fin janvier 2011 et de reporter sine die la réunion fixée au 17 février 2011.

En attendant la fin de la procédure du litige en veilleuse, nous vous demandons en outre de bien vouloir tenir en suspens toute disposition relative à l'introduction d'une nouvelle carrière administrative intermédiaire entre la carrière de l'attaché et celle du rédacteur et à la modification de la structure de la carrière du rédacteur. Sinon la finalité de la procédure légale du droit de grève serait compromise, voire contournée.

Vu l'importance que nous attachons aux points exposés ci-dessus nous transmettrons une copie de la présente lettre

à Monsieur le Premier Ministre et aux membres du gouvernement,

à Monsieur le président de la Chambre des députés,

à Mesdames et Messieurs les députés de la Commission de la Fonction publique,

à Messieurs les présidents des groupes parlementaires.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, Madame la Ministre déléguée, l'expression de notre considération très distinguée.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique
et de la Réforme administrative

Luxembourg, le 11 février 2011

Réf.: mfpra-3119j/2010

Monsieur Fernand MULLER
Président de l'Association Générale
des Cadres a.s.b.l.
Boîte postale 665

L-2016 Luxembourg

Monsieur le Président,

Nous référant à votre demande d'entrevue individuelle du 26 novembre 2010 au sujet de la revalorisation de la carrière du rédacteur, nous sommes au regret de vous rappeler que vous êtes toujours en litige contre le Gouvernement sur cette même question.

Tant que ce litige ne sera pas vidé ou retiré de votre part, il nous est juridiquement impossible de vous accorder une entrevue sur ce sujet. En effet, la procédure du litige est prévue par la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle de l'Etat. Engager une procédure qui est préalable au déclenchement de la grève signifie ainsi que l'association demanderesse ne voit plus aucune utilité de mener des discussions à un niveau ordinaire lors d'entrevues soit au niveau administratif ordinaire, soit dans ce cas-ci au niveau ministériel. Ainsi la loi prévoit que les discussions se déroulent à un autre niveau, c'est-à-dire au niveau gouvernemental, alors que la délégation de l'autorité publique est nommée par le Premier Ministre.

Il va de soi que si vous n'étiez plus en litige contre le Gouvernement, nous ne saurions tarder de vous fixer une date pour une réunion.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

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

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

Impératifs juridiques ou chantage gouvernemental ?

La veille de la Conférence des comités élargie convoquée par la CGFP pour le 7 février 2011, Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative s'est enfin décidé à accorder aux associations sectorielles les entrevues sollicitées à maintes reprises.

A toutes les associations sectorielles ?

Et bien non, car tant qu'une association se trouve encore et toujours en litige contre le gouvernement, celle-ci se voit exclue du dialogue social.

Or, tel a été le cas pour l'AGC et ce malgré le fait que face à cette ouverture de la part de Monsieur le Ministre, l'AGC avait demandé et obtenu une mise en veilleuse de la procédure du litige.

Dans sa lettre du 11 février 2011, Monsieur le Ministre estime en outre qu'« *engager une procédure qui est préalable au déclenchement de la grève signifie ainsi que l'association demanderesse ne voit plus aucune utilité de mener des discussions à un niveau ordinaire* ».

Or, tel n'est certainement pas le cas en ce qui concerne l'AGC, qui lui avait fait parvenir jusqu'à ce jour-là cinq demandes d'entrevues restées malheureusement sans suite.

Le litige opposant l'AGC au gouvernement au sujet de la formation des futurs rédacteurs a été introduit par l'AGC après avoir été informée par la commission des traitements que Monsieur le Ministre n'avait pas l'intention de négocier le projet de réforme avec les organisations sectorielles.

En fait, la saisine de la commission de conciliation a été retenue jusqu'à la présentation de la note intitulée « *Les réformes en matière salariale et statutaire* ». Cette note confirme entre autres la volonté du gouvernement à introduire une nouvelle carrière « bachelor » intercalée entre la carrière supérieure et celle des rédacteurs.

En guise de bonne volonté, l'AGC a demandé de mettre en veilleuse la procédure du litige en vue de sa participation à la *réunion d'information et de consultation* convoquée par Monsieur le

Ministre sans ordre du jour précis pour le 27 octobre 2010.

La procédure n'a été reprise à la demande de l'AGC qu'après deux demandes d'entrevues supplémentaires adressées en date du 27 octobre, respectivement du 26 novembre 2010 et au vu du courrier du 20 décembre 2010 par lequel Monsieur le Ministre informe les associations que « *les discussions prévues en parallèle sur les différentes carrières doivent être tenues en suspens. Le Gouvernement arrêtera en 2011 la marche à suivre* ».

Finalement, l'AGC a demandé et obtenu une deuxième mise en veilleuse de la procédure de conciliation avant de saisir Monsieur le Ministre en date du 9 février 2011 d'une cinquième demande d'entrevue se situant dans le cadre de la restructuration de la hiérarchie au sein des administrations.

Mais malgré cette nouvelle mise en veilleuse du litige, Monsieur le Ministre remarque dans son courrier du 11 février 2011 que « *tant que ce litige ne sera pas vidé ou retiré de votre part, il nous est juridiquement impossible de vous accorder une entrevue* » et qu'« *il va de soi que si vous n'étiez plus en litige contre le Gouvernement, nous ne saurions tarder de vous fixer une date pour une réunion* ».

Par conséquent, l'AGC s'est donc vue forcée de se plier à ces « impératifs juridiques » dans le seul but de ne pas être exclue une fois de plus du dialogue social. Dans sa réunion du 17 février 2011, le comité a donc décidé de retirer le litige introduit en date du 16 avril 2010.

Il est pourtant évident, que l'AGC se réserve le droit d'engager une nouvelle fois la procédure du litige au cas où ses revendications en matière de formation des futurs rédacteurs seraient une fois de plus ignorées.

Il en est de même en ce qui concerne le démantèlement de la hiérarchie au sein des administrations ou toute autre mesure prise dans le cadre des réformes en matière salariale et statutaire et portant atteinte aux intérêts des rédacteurs.

LuxiLeaks



Selon l'article 14 du statut du fonctionnaire il est interdit au fonctionnaire d'exercer une activité commerciale, artisanale ou industrielle, une profession libérale ou une activité rémunérée du secteur privé sans autorisation préalable de son ministre de tutelle. Cette disposition s'applique également aux activités du négoce d'immeubles. De même, il lui est interdit de siéger dans un conseil d'administration d'une entreprise commerciale sans autorisation préalable. Et la cerise sur le gâteau - le fonctionnaire doit même notifier au ministre de la fonction publique toute activité professionnelle exercée par son conjoint. C'est le statut qui l'exige et c'est justifié !

À sa nomination définitive et plus particulièrement lors de son assermentation le fonctionnaire est d'accord avec ces conditions, c'est-à-dire les droits et devoirs du fonctionnaire. Tout au long de sa carrière le fonctionnaire averti est conscient des hauts principes du statut, les quelques contrevenants qui chaque année défrayent la chronique servent d'exemples vivants à ne pas imiter.

Or de nos jours il y en a qui estiment que le statut public est vieillot et surtout contraire aux préceptes du néolibéralisme outrancier de notre époque. Des apprentis sorciers ont

même engagé une manœuvre politique qui consiste à s'attaquer aux droits du fonctionnaire tout en espérant de conserver tous les devoirs énumérés au chapitre 5 du statut. Alors que le duo ministériel de l'avenue de la Liberté s'appête à introduire l'évaluation dans la fonction publique luxembourgeoise il semble ignorer les conséquences que puisse avoir une telle opération.

Imaginons un fonctionnaire zélé qui n'a rien d'autre à se reprocher que d'appliquer la loi à la lettre, sans discussion aucune. Par sa façon intransigeante de travailler ce serviteur fait échouer la simplification administrative de l'Etat et de surcroît il ralentit la mise en œuvre de la politique gouvernementale. Dans le cadre de la nouvelle « procédure d'appréciation » il aura du mal à se faire attribuer une mention « très bien » ou « bien » et devra se contenter d'un simple « satisfaisant » à la sortie du confessionnal. Au pire il risque la note « insuffisant » et du jour au lendemain il pourra se retrouver dans la « procédure d'insuffisance professionnelle » au terme de laquelle il pourra être mis à la porte, à en croire le texte de la synthèse gouvernementale publiée récemment.

Dans un cas pareil, tout fonctionnaire prévoyant prendra évidemment ses précautions. Il suffit d'imiter le banquier, assis sur son siège éjectable, qui conserve toujours soigneusement sous son lit un disque gravé de données marchandes. Mais le fonctionnaire se voit confronté au texte de l'article 11 du statut concernant le secret professionnel. Au sujet de la révélation de faits cet article stipule: « ces dispositions s'appliquent également au fonctionnaire qui a cessé ses fonctions ». Cessé !? Jusqu'ici cette disposition vise généralement le fonctionnaire qui part volontairement à la retraite bien méritée après quarante années de bons et loyaux services, avec comme bonus (exempt d'impôts !) le titre honorifique. Des années plus tard il lui arrive même d'emporter ses secrets professionnels dans la tombe.

INFORUM

Bureau d'information de l'Association Générale des Cadres des Services de l'Etat

Comité de rédaction

Fernand MULLER

Thierry RIES

Claude STEPHANY

Tirage: 2.000 expl.

print-service Meehtel, Luxembourg

B.P. 665 - L-2016 Luxembourg

La reproduction d'articles, même par extraits, n'est autorisée qu'en cas d'indication de la source

LUXEMBOURG-
GARE
PORT PAYÉ
P/S 056

Mais qu'en est-il si la nomination « à vie » n'est plus garantie, p. ex. à l'égard d'un fonctionnaire mis à la porte pour insuffisance professionnelle ? Le démantèlement du statut du fonctionnaire que le gouvernement envisage de réaliser en cette année 2011 sent déjà le soufre. Imaginez le cas d'un (haut) serviteur de l'Etat qui couvre des dysfonctionnements, de petites et grandes magouilles ou des poseurs de bombes.

Indiscutablement la fonction publique mijotée dans la sauce néolibérale n'est pas sans risque.

Le persifleur

Assemblée générale ordinaire

Lundi, le 4 avril 2011 à 18:30 heures
Parc Hôtel Alvisse, à Luxembourg-Dommeldange

Extrait de l'étude sur les traitements :

Carrière du Rédacteur (toutes administrations confondues, ADEM et Douane)

Conditions d'études et de formation futures

- Pas de changement des conditions d'études ni des conditions de formation

Structure et évolution de la carrière

Les propositions relatives au stage, à la nouvelle structure en niveau général et en niveau supérieur, aux modalités d'avancement, au **déla**i minimum d'avancement entre deux grades, à la suppression du cadre ouvert, du cadre fermé, des différentes **fonctions inutiles**, du grade de substitution ainsi qu'à l'introduction des augmentations d'échelons dans les grades aux responsabilités particulières ont été détaillées aux points A-D ci-dessus.

Classement barémique futur

- Pas de changements

Niveau général : **fonction de rédacteur**

- Première nomination : grade 7
- Evolution du grade 7 au grade 8 par avancement automatique après trois ans
- Deuxième grade : grade 8
- Evolution du grade 8 au grade 9 par avancement automatique après trois ans : condition d'avoir réussi à l'examen de promotion et aux formations y préparant
- Troisième grade : grade 9
- Evolution du grade 9 au grade 10 par avancement automatique après trois ans
- Dernier grade : grade 10

Passage du niveau général au niveau supérieur

- Evolution au grade 11 du niveau supérieur sur base du système d'avancement défini au point D du présent chapitre

Niveau supérieur : **fonction de rédacteur dirigeant**

- Premier grade : grade 11
- Evolution du grade 11 au grade 12 par promotion sur base du système d'avancement défini au point D du présent chapitre
- Deuxième grade : grade 12
- Evolution du grade 12 au grade 13 par promotion sur base du système d'avancement défini au point D du présent chapitre
- Dernier grade : grade 13
- Majoration d'échelon des grades 11, 12 et 13 variant de 10-20p.i. à accorder aux agents appelés à assurer des responsabilités particulières pour des postes à responsabilités particulières inscrits à cette fin à l'organigramme de chaque administration

Fir dass et net esou wäit kënnt ...

Sidd solidaresch a kommt alleguer
an d'Generalversammlung