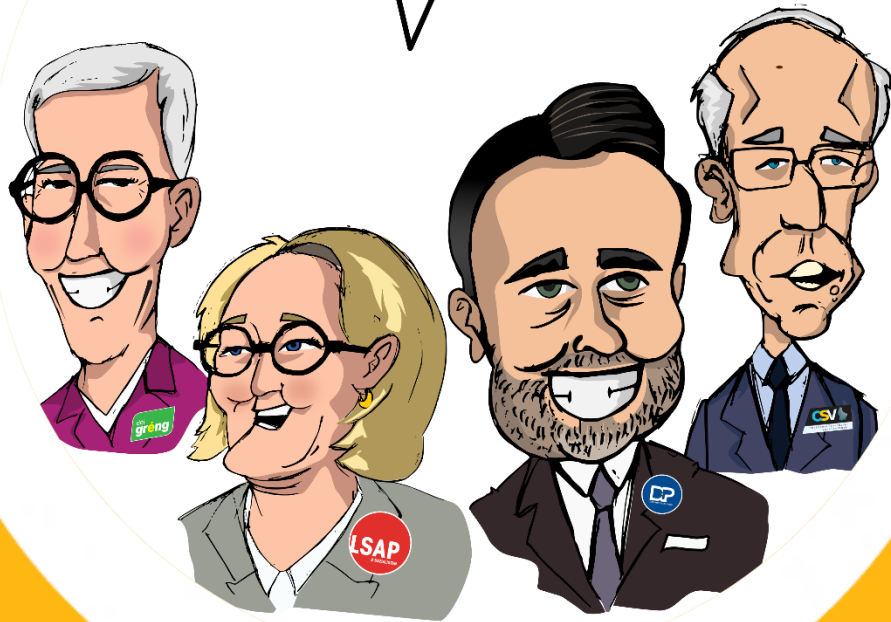


INFORUM

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

Septembre 2023 - N° 53

**Nous aimons
la fonction publique !**



53^{ème} édition

CONTENU

3-4	Le mot du Président
5	Le mot du Bureau Exécutif
6-7	Présentation de l'AGC
8-14	Notre programme d'action
15-19	Lettre aux partis politiques
20-32	Réponses des partis politiques
33-35	Le coin du persifleur

Mot du Président

Et bleift nach vill ze dinn!

D'CGFP huet den 9. Dezember 2022 ee Gehälterofkommens ausgehandelt mat deem ee ganz zefridde konnt sinn. Et gött méi an der Pai an den Accord huet eng Rei gutt Mesuren enthal. Ganz erfreelech ass den neien Accord salarial an den Ae vun der AGC. D'CGFP hat 2 Fuerderunge vun der AGC mat an d'Verhandlung geholl. D'Unerkennung vum BTS-Diplom a Form vun enger Primm an d'Verlängerung vun der Voie expresse fir weider 5 Joer bis 2030 stounge schlussendlech am Text vum Ofkommens dran. Dat stäerkt eist Vertrauen an d'Spëtzt vun der CGFP an et beweist datt tèscht den 2 Associatioune gutt zesumme geschafft gött.

Ween lo mengt datt d'AGC sech op d'Schëller klappt a Gottes Waasser iwwert Gottes Land lafe léisst, deen hat sech getäuscht. De Comité huet di läscht Joren en Programme d'action ausgeschafft deen op der Generalversammlung am Mäerz 2022 ugeholl ginn ass. Dëse Programme d'action, deen an dësem Inforum integréiert ass, regroupéiert queesch duerch de Gaart alleguer eis Fuerderungen. Natierlech ass et d'Uleies vun der AGC fir déi Revendicatioune no an no ze verwierklechen.

Am Kontext vum Programme d'action wëll ech kuerz op 3 Punkten agoen. D'Formatioun am Stage vum B1 ass vu 640 Stonnen am Joer 1999 op 90 Stonnen am Joer 2018 gekierzt ginn. Dat gefält eis net! Natierlech ginn et vill Beamten déi dat éischer gutt fanne wann een net sou vill Formatioun muss maachen. D'AGC huet awer d'Flicht fir op d'Carrière vum B1 opzepassen. Wann ee manner Formatioun kritt an een doduerch manner qualifizéiert ass, wäerten sech d'Politiker iergend eng Kéier d'Fro stellen ob eise Verdéngscht net och misst gekierzt ginn.

Den Télétravail wollt viru Jore beim Staat keen aféieren. An der Corona-Pandemie huet en sou gutt fonctionéiert, datt en duerno vun de Servicer beim Staat ganz staark agegrenzt ginn ass. Dobäi kënnt datt den Télétravail vu Service zu Service nach ëmmer ganz ënnerschiddlech applizéiert gött. Dowéinst huet d'AGC d'Initiativ vun der CGFP fir deen dréngend néidege legale Kader vum Télétravail ënnerstëtzt an och un deem Projet matgeschafft. Leider huet de Minister Marc Hansen et fäerdeg bruecht datt de Gesetzesprojet dozou net méi virun de Chamberswale wäert gestëmmt ginn, obwuel iwwer en Joer Zäit gewiescht wär fir dëst iwwert d'Bün ze kréien.

Z'läscht hu mer als AGC misste feststellen datt praktesch an alle Servicer vum öffentlechen Déngscht massiv am groupe de traitement A1 recrutéiert gött. Net fir nei Kompetenzen ofzedecken, mä fir gréisstendeels d'Attributioune an d'Responsabilitéite vum B1 z'iwwerhuelen. Ass de B1 méttlerweil net méi gutt genuch oder kompenséiert en frësch ugestallten A1 eng laangjäreg Beruffserfarung vun engem B1? Dorobber gött et keng Äntwert. Jiddefalls féiert dës Praxis laangfristeg zu enger Verdeierung vum Staat an domadder kënne mer guer net averstane sinn!

Enn 2022 huet d'AGC en Bréif un all seng Membere geschéckt fir op Avantagen am Beräich vum Bensinn/Diesel a Masutt am Kader vun enger Partnerschaft mat Petro-Center s.a. opmierksam maachen. Bis elo hu schonn eng ganz Rei Membere vun der PFC-Kaart profitéiert. Bei Froen oder fir an de Genoss vun dësen Avantagen ze kommen, geet et duer en Message op eis E-Mail-Adress mail@agc.lu ze schécken. De Comité huet festgehalen datt weider Offere wäerte gepréift ginn an datt d'Membere per Courier iwwert Avantagë wäerten informéiert ginn.

Ganz niewebäi sinn dann den 8. Oktober 2023 Chamberswalen. Natierlech ass et den Haaptgrond firwat dës Zeitung opgesat ginn ass. De Comité huet am Virfeld en Bréif mat 11 Froen ausgeschafft, dee Mëtt Juni un d'Parteien déi an der Chamber representéiert si geschéckt ginn ass. Déi 11 Froen stinn am Kontext vum B1 an A2 fir déi eis Associatioun antrëtt. Fir den informative Charakter ze respektéieren, wäert d'AGC d'Äntwerte vun de Parteien net kommentéieren. Et läit um Member selwer fir déi verschidden Äntwerten z'analyséieren an da mat beschtem Gewëssen d'Kräiz op déi richteg Plaz ze maachen.

De Persifleur huet sech nees bei eis gemellt a schreift iwwert seng ganz eege Siicht op d'Chamberswalen an hir méiglech Konsequenzen. Ouni hie wär den Inforum nëmmen hallef sou vill wäert.

Zu gudder Läscht kann ech nach betounen datt de Comité an de Bureau exécutif vun der AGC an och meng Persoun zu all Moment en oppent Ouer vir d'Memberen hunn an ëmmer wäerten versiche jidderengem mat Rot an Dot zur Säit ze stoen.



Steve Keipes

Un mot du Bureau exécutif

En guise de préambule, le bureau exécutif de l'AGC tient à donner quelques explications et précisions quant à notre lettre aux partis politiques représentés à la Chambre des Députés, envoyée le 12 juin 2023 et contenant 11 questions précises en vue des prochaines élections législatives.

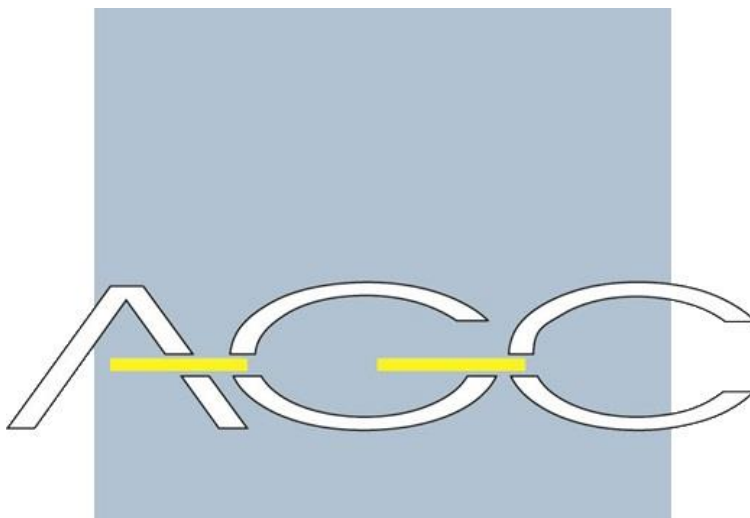
Nous tenons à souligner que 6 des partis actuellement représentés dans la Chambre des Députés ont répondu à notre questionnaire et le parti démocratique (DP) nous a même proposé une entrevue, qui a eu lieu le 26 juillet 2023 en présence des honorables députés M. Gusty GRAAS et M. André BAULER.

Malheureusement le parti socialiste (LSAP) n'a pas, malgré plusieurs rappels, pu répondre dans les délais.

En outre, dans leur réponse écrite, le DP ne répond pas concrètement aux 11 questions posées, mais répond plutôt d'une manière très générale en ce qui concerne leurs positions. Nous n'avons donc pas pu intégrer ces réponses directement en dessous des questions, mais nous avons publié ladite réponse séparément sur les pages 31 et 32.

Nous insistons sur le fait que l'AGC tient à informer ses membres et non pas à les influencer. Dans cette idée, toutes les réponses des différents partis politiques ont été reproduites fidèlement et en toute transparence, sans interprétation et déformation de notre part.

Le Bureau exécutif



Présentation de l'AGC

L'Association générale des cadres (AGC) est l'unique organisation syndicale représentant les fonctionnaires du sous-groupe administratif des groupes de traitement A2 et B1 au sein de la fonction publique luxembourgeoise.

Tous nos membres sont affiliés automatiquement au sein de la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP). A noter qu'une affiliation via l'AGC est moins chère qu'une affiliation directe en tant que membre individuel au sein de la CGFP. L'affiliation à l'AGC est donc le choix logique pour tout fonctionnaire luxembourgeois appartenant au sous-groupe administratif des carrières A2 et B1.

L'action syndicale

En matière de **formation** nos revendications se concentrent sur deux piliers, à savoir :

- Une formation poussée pendant le stage au sein de l'INAP et des administrations, ministères ou établissements publics.
- Une formation ciblée et continue tout au long de la carrière.

A noter que l'AGC n'était en aucun moment d'accord avec la réforme de la formation des stagiaires du ministre de la Fonction Publique, M. Marc Hansen. Surtout au niveau de la carrière B1, la diminution très extrême de 640 vers 90 heures de formation est totalement inacceptable. Si l'Etat veut des fonctionnaires bien formés, motivés et efficaces, la formation initiale de la carrière moyenne doit absolument être revue vers le haut.

En matière de **politique salariale**, nous sommes en faveur d'augmentations responsables du point indiciaire, comme c'était le cas pour le dernier accord salarial signé fin 2022 entre le gouvernement et la CGFP.

Nous insistons par ailleurs sur l'importance capitale du **statut général** des fonctionnaires de l'Etat, son caractère unitaire et collectif et ses principes fondamentaux, garants de neutralité et d'indépendance vis-à-vis du pouvoir public et des usagers des services publics.

Notre association entend défendre ledit statut contre toute atteinte générale ou partielle.

C'est dans le même ordre d'idées que nous suivons de près la mise en œuvre des réformes de la Fonction publique, terrain de prédilection de la CGFP.

Pour plus de détails veuillez consulter notre Programme d'Action à partir de la page 7.

Représentativité :

L'AGC défend sa représentativité au sein des instances telles que la Chambre des fonctionnaires et employés publics, le comité fédéral et exécutif de la CGFP et autres.

Au niveau de la Chambre des fonctionnaires et employés publics l'AGC est représenté par cinq membres effectifs et quatre membres suppléants et participe ainsi à la voie législative luxembourgeoise.

Elle dispose en outre de quatre représentants au Comité fédéral de la CGFP dont deux délégués au Comité exécutif ce qui lui permet de participer activement au mouvement syndical de la fonction publique.

L'AGC est dirigée par un Comité et un Bureau exécutif. Vous pouvez trouver les détails sur notre site <http://www.agc.lu>.

Photo du Bureau Exécutif (BEX)



de gauche à droite : Charles LENTZ (Secrétaire adjoint), Lynn LUCIANI (Trésorière adjointe), Pascal RECKEN (Trésorier), Daniel NESTLER (Secrétaire général), Steve KEIPES (Président), Maryse FELGEN (Vice-Présidente), Irène THILL (Vice-Présidente)

Notre programme d'action :

1. *La formation*

En matière de formation, la revendication de l'AGC se concentrera sur deux piliers, à savoir :

- une formation poussée pendant le stage au sein de l'INAP et des administrations;
- une formation ciblée et continue tout au long de la carrière.

Après analyse détaillée du programme de la formation générale dispensée pendant le stage par l'INAP, l'AGC a constaté que le volume et le contenu de celle-ci ne peuvent guère être considérés comme efficaces. Par conséquent, l'AGC revendique que le concept élaboré par son comité soit pris en compte par le Gouvernement pour la réalisation d'une nouvelle formation initiale pendant le stage.

De même, l'AGC préconise dans le cadre de la formation continue l'accès au cycle de formation en management public pour tous les agents du sous-groupe administratif du groupe de traitement B1 classés au niveau supérieur. À ce sujet, il est important de préciser que le cycle précité doit figurer au catalogue de formation continue et ne peut en aucun cas constituer un privilège attribué aux fonctionnaires profitant du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement.

Par ailleurs, et afin d'étayer la formation des jeunes fonctionnaires des groupes de traitement A2 et B1, formation souvent inadéquate et inadaptée à leurs besoins réels, une collaboration étroite entre l'INAP et l'Université du Luxembourg est à mettre en place en vue de la constitution d'une École d'administration publique.

Il va sans dire que l'AGC devra être impliquée non seulement dans les travaux préparatoires, mais aussi dans le suivi d'une telle collaboration.

2. *La politique salariale*

L'AGC réaffirme son profond attachement à la politique conventionnelle dans la Fonction publique.

La libre négociation des traitements des fonctionnaires dans le cadre d'un accord salarial entre le gouvernement, représentant de l'État-Patron, et la CGFP, le seul syndicat représentatif, ainsi que la recherche de compromis acceptables entre partenaires sérieux et responsables sont des éléments-clés de la démocratie et garants de la paix sociale.

Pour l'AGC le respect du mécanisme de l'indexation des traitements en fonction de l'évolution des prix constitue une priorité.

L'AGC défend par ailleurs le maintien au sein des différents sous-groupes de traitement administratifs des diverses primes qui leur sont spécifiques et s'oppose vigoureusement à toute atteinte contre les primes actuellement versées.

En outre, l'AGC revendique l'adaptation du barème fiscal à l'évolution des prix en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Ayant trait à la situation exceptionnelle que la pandémie du Covid-19 a créé et exprimant un sentiment de solidarité avec les autres secteurs de l'économie et avec la société luxembourgeoise dans son intégralité, l'AGC a soutenu la position de la CGFP de ne pas demander une augmentation financière structurelle lors des négociations de l'accord salarial du 04 mars 2021.

Considérant que l'efficacité ainsi que la qualité du travail des administrations et services de l'État n'ont pas souffert dès le début de la crise sanitaire et que le recours immédiat au télétravail n'a de même connu aucune conséquence négative, l'AGC exige désormais une augmentation de la valeur du point indiciaire lors de l'établissement d'un nouvel accord salarial.

3. Le Statut général

L'AGC insiste sur l'importance capitale du Statut général des fonctionnaires de l'État, son caractère unitaire et collectif et ses principes fondamentaux, garants de neutralité et d'indépendance vis-à-vis du pouvoir public et des usagers des services publics.

Dans cet ordre d'idées, l'AGC plaide en faveur de la sauvegarde du multilinguisme des agents publics. L'AGC plaide en outre pour une meilleure protection du fonctionnaire contre les décisions arbitraires de la hiérarchie. Le pouvoir discrétionnaire que les lois et règlements attribuent aux chefs d'administration doit en effet être exercé de façon raisonnable, c'est-à-dire dans un esprit d'équité et d'efficacité. Actuellement ces principes ne sont pas ancrés dans le Statut général et sont parfois ignorés par les chefs d'administration.

L'AGC entend défendre le Statut général contre toute atteinte générale ou partielle, en concertation avec la Confédération Générale de la Fonction Publique.

Elle met en garde contre toute atteinte de démantèlement dudit statut et s'oppose à la politisation progressive de la Fonction publique.

4. Les pensions

L'AGC s'oppose à toute atteinte supplémentaire au régime spécial transitoire actuellement en vigueur et condamne toute manipulation du mécanisme de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires.

Elle plaide en outre en faveur d'un régime de pension complémentaire (2^{ème} pilier) pour les fonctionnaires du régime spécial, engagés après le 31 décembre 1998.

5. Le rôle de l'Etat et de l'administration publique

L'AGC souhaite que les réflexions sur le rôle de l'Etat en tant qu'administrateur de la res publica permettent de délimiter clairement le périmètre d'action de l'Etat. Il en découle nécessairement une approche conceptuelle du rôle des administrations d'une part et des services d'autre part et de nouvelles possibilités d'organisation et de gestion des services prestés dans l'intérêt de la population.

C'est dans cet ordre d'idées que l'AGC souligne par ailleurs son opposition à une centralisation géographique et fonctionnelle des services et administrations de l'État. Elle plaide au contraire en faveur d'une décentralisation, mieux adaptée aux besoins du public.

6. La réforme administrative

L'AGC souhaite que la réforme administrative soit continuée, afin de rendre l'administration publique luxembourgeoise, l'une des plus performantes d'Europe, encore plus apte à assumer les défis actuels et futurs. La digitalisation doit être poursuivie dans cet esprit!

Elle relève pourtant que le cadre, dans lequel les agents de l'Etat évoluent, laisse parfois encore à désirer: infrastructures immobilières vétustes, équipements en mobilier et en moyens bureautiques inadaptés, etc.

Par ailleurs, considérant les efforts des dernières années, l'organisation-même du service public nécessite toujours maints ajustements que ce soit au niveau des effectifs en personnel, du contrôle interne, de la gestion des emplois, allant de pair avec une description détaillée des postes, des tâches et des procédures, etc.

Partant, l'AGC rappelle au gouvernement qu'il est du devoir de l'Etat en tant qu'employeur de faire respecter les règles qui garantissent la sécurité et la santé au travail ainsi que l'adaptation du lieu de travail aux normes afférentes en vigueur.

Ayant trait à la crise dite « Covid-19 », l'AGC déconseille résolument aux administrations et services de prévoir des bureaux paysagers ainsi que des bureaux à plusieurs places dans leurs bâtiments et insiste à ce que tous les bâtiments publics soient aménagés conformément aux mesures sanitaires en vigueur: ventilations supplémentaires, cloisons de séparation, etc.

7. Les réformes de la Fonction publique

La mise en œuvre des réformes de la Fonction publique, terrain de prédilection de la CGFP, sera suivie de près par l'AGC. Elle recommande par ailleurs aux différentes représentations du personnel de la suivre dans cette démarche.

8. Mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement (Voie expresse)

Dans le souci de garantir la continuité au sein des administrations et de permettre aux agents des groupes de traitement A2 et B1 de se développer et d'évoluer en parallèle, l'Association Générale des Cadres demande que le mécanisme *temporaire* de changement de groupe soit transformé en mécanisme *complémentaire* de changement de groupe et qu'il soit maintenu au-delà de la période transitoire de dix ans. Il sera ainsi loisible aux administrations de pourvoir certains postes par des titulaires soit classés dans le groupe de traitement B1 et pouvant bénéficier par la suite du mécanisme complémentaire soit classés dès leur entrée en service dans le groupe de traitement A2.

De surcroît, l'AGC revendique le rétablissement intégral et à titre définitif des possibilités d'accès des fonctionnaires du groupe de traitement B1 au groupe de traitement A1, en remplacement de la disposition transitoire prévue par les réformes de 2015.

Étant donné que les conditions d'accès aux mécanismes précités ne sont pas cohérentes et donnent une certaine latitude, l'AGC propose une réévaluation de ces conditions pour éviter que l'arbitraire ne soit pas prédominant et exige, dans un souci d'objectivité et de transparence, l'instauration de l'observateur adjoint à la commission de contrôle prévue à cet effet.

9. Adaptation de l'article 36 du Statut général

L'AGC constate qu'une collaboration systématique entre la représentation du personnel et la direction des différentes administrations et services de l'État ne s'avère que très difficile et rappelle que la pratique administrative est dès lors très

éloignée du texte et de l'esprit de l'article 36 du Statut général des fonctionnaires de l'État.

Malgré les efforts des représentations du personnel de chercher et de cultiver le dialogue, il est évident que beaucoup de chefs d'administration ainsi que les responsables des divisions ressources humaines n'attachent plus beaucoup d'importance aux dispositions légales en vigueur. Ces dispositions ne sont par ailleurs plus en mesure de permettre une participation générale de tous les fonctionnaires aux droits leur revenant en principe.

Pour cette cause, l'AGC réclame l'ajustement, voire la refonte de l'article 36 pour que la participation du personnel puisse enfin devenir une réalité vivante dans toutes les administrations, dans tous les services et dans tous les établissements publics de l'État.

10. Épreuve d'aptitude générale

Lors de la réforme de la procédure de recrutement de l'État en 2018, l'examen-concours a été remplacé par l'épreuve d'aptitude générale. Contrairement à l'examen-concours, cette épreuve se traduit par un examen digital sans contrôle des connaissances civiques ou des compétences linguistiques. L'AGC regrette que la « barrière » pour augmenter le taux de réussite et que la réforme n'a pas abouti à un mode d'évaluation plus équilibré entre capacités intellectuelles fictives et savoir général effectif.

Il faut en effet savoir que l'épreuve d'aptitude générale est subdivisée en deux parties distinctes. La première partie est celle qui est officiellement publiée en tant que telle tandis que la deuxième partie est organisée par les administrations et services de l'État choisis par les candidats. Sachant qu'un observateur est prévu pour la première partie, l'AGC revendique explicitement l'instauration de l'observateur dans la deuxième partie de l'épreuve qui est fréquemment tenue sous forme d'une interview laissant par la suite des doutes à l'égard des critères de sélection. La présence d'un observateur ne devrait pas être obligatoire dans toutes les épreuves supplémentaires, ni dans tous les interviews, mais cette possibilité devra être instaurée moyennant soit une invitation soit une information. Ceci s'avère nécessaire afin de concéder à la Chambre des fonctionnaires et employés publics, respectivement aux représentations du personnel, un droit de regard sur l'objectivité et la transparence des procédures appliquées dans les différentes administrations et services. L'égalité du droit d'accès, selon des critères objectifs et transparents, aux emplois publics est en effet l'une des constituantes de tout régime démocratique.

11. *Télétravail*

Au début de la pandémie du Covid-19, le règlement grand-ducal prévoyant le cadre du télétravail a été annulé en toute discrétion et sans commentaires. Pour cette raison, l'article 19bis constitue actuellement la seule base légale pour le télétravail stipulant que le chef d'administration détermine les modalités d'exercice du télétravail. L'AGC observe que cette situation donne en tout cas lieu à une utilisation arbitraire d'une procédure qui a prouvé son efficacité au cours du confinement.

De ce fait, l'AGC soutient les efforts de la CGFP de convaincre le Ministre de la Fonction publique de créer de nouveau un cadre légal pour le télétravail. Les propositions formulées à cet effet peuvent remédier à la situation actuelle et ont trouvé le consentement de l'AGC.

12. *Divers*

L'AGC critique le recours systématique du gouvernement pour des affaires gouvernementales à des soi-disant « experts » faisant partie du secteur privé, pratique qui risque d'être contraire aux objectifs de l'État en faisant l'amalgame entre des groupes d'intérêts fondamentalement différents.

Par ailleurs, il y a lieu de veiller à ce que les nouvelles techniques et procédures n'engendrent de la bureaucratie, ce mal auquel l'administration luxembourgeoise a longtemps su échapper, et ce notamment grâce à sa proximité avec les citoyens.

13. *Les cadres-fonctionnaires*

L'AGC défend les intérêts de ses membres, leurs conditions de travail, leurs acquis, leur profession, ainsi que la place et la dignité des cadres-fonctionnaires dans la hiérarchie administrative.

En effet, il est tout à fait inacceptable que le sous-groupe de traitement administratif B1 perde définitivement ses attributions et postes à responsabilité en faveur du groupe de traitement A1.

L'AGC demande en outre que les agents du sous-groupe administratif des groupes de traitement A2 et B1 soient à chaque fois remplacés au moment de leur départ par un fonctionnaire de l'État à engager dans le même groupe de traitement afférent.

14. *La représentativité*

L'AGC défend sa représentativité au sein des instances telles que la CHFEP, le comité fédéral et exécutif de la CGFP et autres.

Considérant que l'AGC regroupe tous les fonctionnaires du sous-groupe administratif de traitement des groupes de traitement A2 et B1, il est absolument essentiel que ses délégués se retrouvent en nombre suffisant dans les organes de décision de la CGFP.



Association Générale des Cadres a.s.b.l.

affiliée à la CGFP

B.P. 665 L-2016 Luxembourg www.agc.lu mail@agc.lu

Luxembourg, le 12 juin 2023

Madame le Président, Monsieur le Président,

Quelques mois avant les élections législatives, le Comité de l'Association Générale des Cadres (AGC/CGFP), vous soumet par la présente ses considérations, revendications et questions et aimerait connaître votre attitude et vos réponses y relatives pour en informer nos membres via les publications habituelles de notre association.

Considérations générales

Les fonctionnaires de l'ancienne carrière du rédacteur ont joué un rôle déterminant dans l'histoire de l'administration publique de notre pays, ceci à partir des débuts de la création de l'État luxembourgeois et jusqu'à nos jours.

Toutefois, la tendance des dernières années est très claire en constatant que les derniers Gouvernements ont recruté en grande majorité des fonctionnaires de la carrière de traitement A et que le recrutement en carrière B a tendance à devenir marginal. Si nous devons admettre que cette tendance n'existe pas seulement au sein de la Fonction publique, mais que c'est une tendance générale au sein de notre société, nous sommes quand-même d'avis que, dans un grand nombre de cas, le recrutement dans la carrière de traitement A n'est pas justifié par un besoin réel. Cette circonstance rend le fonctionnement de l'État sans plus-value réelle plus cher, de sorte que les tâches en question auraient pu être effectuées par un fonctionnaire du groupe de traitement B1.

Lors des réformes votées le 25 mars 2015, le groupe de traitement A2 a été créé et intercalé entre les groupes de traitement A1 et B1 pour les détenteurs d'un diplôme « bachelor », ceci afin d'intégrer les conclusions du « Processus de Bologne » dans les grilles salariales et afin de calmer les revendications des enseignants de l'enseignement fondamental. Le reclassement de l'ancienne carrière du rédacteur dans le groupe de traitement A2 a cependant été refusé, reléguant de la sorte les détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires au 3^{ème} rang de la hiérarchie dans les administrations. Ce refus était en quelque sorte le dernier maillon dans la chaîne des refus des Gouvernements précédents, consistant à ne pas vouloir admettre la nécessité de réformer les conditions d'accès à la carrière du rédacteur.

Et pire encore, la formation du fonctionnaire-stagiaire du groupe de traitement B1 a même été réduite à plusieurs reprises de 640 heures en 1999 à seulement 90 heures à l'heure actuelle par le Ministre de la Fonction publique, ce qui est carrément ridicule. Pour un service public de qualité, une bonne formation de base reste indispensable. Pour cette cause, le Comité de l'Association Générale des Cadres a élaboré au cours des dernières années un concept d'une



Association Générale des Cadres a.s.b.l.

affiliée à la CGFP

B.P. 665 L-2016 Luxembourg www.agc.lu mail@agc.lu

formation générale, que vous pouvez trouver en annexe à la présente, tenant compte de toutes les compétences nécessaires pour l'accomplissement des tâches administratives.

Parallèlement au recrutement accru d'universitaires et la réduction de la formation, le recrutement d'employés de l'État a augmenté de façon considérable à tous les niveaux ces dernières années. On doit observer que la raison principale pour le recrutement semble toujours consister à pouvoir renoncer à l'engagement d'un fonctionnaire. Quoi qu'il en soit, le recrutement d'employés de l'État a souvent la conséquence pratique que des attributions relevant du statut de fonctionnaires assermentés soient confiées précisément à ces employés, recrutés parfois au bon gré des ministres ou des chefs d'administration. Dans ce contexte, on doit tout récemment constater la même approche pour le personnel externe. À ce sujet, il y a lieu à mettre en évidence que des consultants qui ne sont en principe engagés que temporairement restent au-delà de leurs missions limitées pour assumer par après des responsabilités qui auraient pu revenir à un fonctionnaire des groupes de traitement B1 et A2. En conséquence, le fonctionnariat risque de perdre sa vocation initiale, à savoir celle d'être le garant de l'indépendance et de la neutralité du service public.

Concernant l'accord salarial de 2022 signé par la CGFP et le Gouvernement, nous constatons que le système complémentaire de changement de groupe de traitement (« voie expresse ») sera prolongé. En même temps, l'autre mesure transitoire, qui est celle de permettre un changement direct du groupe de traitement B1 vers le groupe de traitement A1 ne sera plus maintenue. Ceci est très incohérent et de nouveau au détriment des fonctionnaires du groupe de traitement B1.

Finalement, veuillez considérer une dernière remarque concernant le groupe de traitement A2. En comparant le traitement de fin de carrière, nous constatons que la différence entre celui du groupe de traitement A2 et celui du groupe de traitement B1 n'est que de 30 points indiciaires. Le montant des salaires cumulés d'une carrière complète est, d'après nos calculs, plus favorable pour le fonctionnaire du groupe de traitement B1 et ceci à cause des 3 années de salaire supplémentaire que le fonctionnaire B1 peut encaisser par rapport au fonctionnaire A2. Ceci est une injustice remarquable et nous sommes d'avis que ce fait ne motivera plus beaucoup de diplômés d'un « bachelor » à entrer dans leur vie professionnelle au sein de la Fonction publique.

Revendications et questions

L'Association Générale des Cadres insiste afin que l'ancienne carrière du rédacteur continue à jouer un rôle important dans l'administration publique luxembourgeoise. Une structure hiérarchique efficiente ne saurait en effet se passer des services de la traditionnelle « carrière moyenne » qui est considérée être l'épine dorsale de l'administration.

Dans cet esprit nous exigeons d'une part que nos attributions traditionnelles ne soient pas confiées ni à des fonctionnaires d'autres groupes de traitement, ni à des employés.

Nous souhaitons d'autre part que la formation professionnelle avant, pendant et après le stage, soit perfectionnée, tout en insistant sur la transparence des modalités de recrutement.



Association Générale des Cadres a.s.b.l.

affiliée à la CGFP

B.P. 665 L-2016 Luxembourg www.agc.lu mail@agc.lu

Est-ce que votre parti s'engage, s'il fait partie du nouveau Gouvernement après les élections du mois d'octobre:

Question 1:

- à veiller, au vu d'un recrutement excessif dans la carrière de traitement A dans les dernières années, à ce que les attributions et missions qui étaient traditionnellement confiées aux fonctionnaires du groupe de traitement B1 ne soient pas transférées à la carrière de traitement précitée engendrant ainsi la diminution des postes pouvant bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières au groupe de traitement B1?

Question 2:

- de façon générale, à limiter le recrutement d'employés aux seuls cas, où il est impossible de pourvoir à un besoin spécifique moyennant le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un fonctionnaire-stagiaire et à restreindre l'engagement de personnel externe, tels que consultants, destiné à des tâches spécifiques temporaires à un strict minimum?

Question 3:

- à respecter et à faire respecter les dispositions de l'article 36 de la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, qui énonce la notion de liberté syndicale, qui prévoit l'agrément des associations professionnelles par arrêté ministériel comme représentation du personnel et qui prescrit la consultation obligatoire de la représentation du personnel pour toutes les questions de régime de service et d'organisation des services?

Question 4:

- à garantir des modalités de recrutement efficaces et objectives se traduisant par une épreuve d'aptitude générale équilibrée ayant également égard aux compétences linguistiques et rédactionnelles et par l'application de critères plus transparents?

Question 5:

- à éviter que l'observateur soit écarté et privé de ses droits prévus par les dispositions légales, mais tout au contraire à renforcer et à élargir son rôle sur toutes les épreuves et examens organisés par les ministères et administrations? (*article 4. 4. du règlement grand-ducal modifié du 13 avril 1984 déterminant la procédure des commissions*)



Association Générale des Cadres a.s.b.l.

affiliée à la CGFP

B.P. 665 L-2016 Luxembourg www.agc.lu mail@agc.lu

d'examen de l'examen de fin de formation spéciale pendant le stage et de l'examen de promotion dans les administrations et services de l'État)

Question 6:

- à reconsidérer la formation générale à l'INAP tout en tenant compte du concept élaboré par l'Association Générale des Cadres?

Question 7:

- à veiller à une formation continue adéquate et moderne garantissant aux fonctionnaires de l'État l'accès à tous les cycles de formation offerts et à consulter à ce sujet l'Association Générale des Cadres?

Question 8:

- à faire en sorte que tous les établissements publics de l'État appliquent la législation relative aux traitements par analogie à la pratique des administrations et services de l'État?

Question 9:

- à considérer comme permanent la disposition prévoyant que pour les fonctionnaires de l'État du groupe de traitement B1 il faut entendre par groupe de traitement immédiatement supérieur au leur, le groupe de traitement A1? (*articles 2. (5) et 16. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien*)

Question 10:

- à abolir, en toute connaissance de cause de l'accord salarial du 09 décembre 2022, le caractère transitoire et à transformer le mécanisme temporaire de changement de groupe en mécanisme complémentaire de changement de groupe garantissant ainsi une transition fluide et permanente entre les groupes de traitement B1 et A2? (*article 54. (1) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État*)

Question 11:

- à augmenter le traitement de fin de carrière pour le groupe de traitement A2 de deux biennales supplémentaires?



Association Générale des Cadres a.s.b.l.

affiliée à la CGFP

B.P. 665 L-2016 Luxembourg www.agc.lu mail@agc.lu

Tout en restant à votre disposition pour des renseignements supplémentaires ou pour une entrevue éventuelle, nous vous prions d'agréer, Madame le Président, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Le Président,

Le Secrétaire général,

Steve Keipes

Daniel Nestler

Question 1:

A veiller, au vu d'un recrutement excessif dans la carrière de traitement A dans les dernières années, à ce que les attributions et missions qui étaient traditionnellement confiées aux fonctionnaires du groupe de traitement B1 ne soient pas transférées à la carrière de traitement précitée engendrant ainsi la diminution des postes pouvant bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières au groupe de traitement B1?



Oui. Chaque carrière auprès de l'Etat a sa propre raison d'être. C'est pourquoi nous sommes d'accord avec l'idée que la carrière B1 doit rester attrayante. La carrière A2 doit avoir son profil propre et des tâches spécifiques afin d'éviter des transferts de la carrière B1 vers la carrière A2 aux dépens des fonctionnaires de la carrière B1.



Il est difficile pour nous d'apprécier cela. Nous pensons toutefois que chaque carrière doit continuer à bénéficier des moyens d'avancement normaux.



Les Pirates sont convaincus que chaque poste dans la fonction publique doit être pourvu par un candidat qualifié. Pourtant, il n'y a aucun sens économique de créer des emplois pour des profils scientifiques, comme par exemple pour des politologues ou biologistes, pour des emplois qui ne nécessitent pas de ces compétences. Il s'agit effectivement d'une pratique de mauvaise allocation de ressources, tant pour l'Etat comme pour le candidat qui remplit ce poste. Nous sommes d'accord qu'il faut contrôler que les descriptions de postes et les embauches auprès de l'Etat sont évaluées par le CGPO, ensemble avec (par exemple) les syndicats, afin d'assurer un bon recrutement juste et efficient.



Le CSV veillera à ce que le recrutement pour la carrière de traitement A ne soit pas excessif par rapport à celui de la carrière de traitement B1. Ainsi, la diminution des postes pouvant bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières au groupe de traitement B1 pourra être limitée. Nous visons un juste équilibre entre les différentes carrières de l'Etat tout en respectant le rôle important de la « classe moyenne ».



Déi gréng s'engage à améliorer l'attrait du statut d'employeur de l'Etat et à relancer le recrutement de nouveaux talents pour le service public. Pour ce faire, nous allons promouvoir à la fois la diversité des métiers de la fonction publique et la polyvalence des missions au sein d'un même métier. De plus nous veillerons à un bon équilibre entre les différents groupes de traitement au sein de la fonction publique



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 2:

De façon générale, à limiter le recrutement d'employés aux seuls cas, où il est impossible de pouvoir à un besoin spécifique moyennant le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un fonctionnaire-stagiaire et à restreindre l'engagement de personnel externe, tels que consultants, destiné à des tâches spécifiques temporaires à un strict minimum?



Oui. La fonction publique doit être prioritairement composée de fonctionnaires. Le recrutement d'employés devrait être limité aux seuls cas où le recrutement d'un fonctionnaire s'avère inapproprié ou impossible. L'ADR partage l'idée de restreindre l'engagement de consultants externes.



Nous soutenons cette revendication.



En ce qui concerne les fonctions régaliennes de l'État, le principe est, que ces postes doivent être réservés à des fonctionnaires, car le statut du fonctionnaire est garant de stabilité et de protection contre des décisions arbitraires. Néanmoins, il faut garder en tête que nous nous trouvons dans une situation de manque de main-d'œuvre générale et beaucoup d'administrations en sont témoin. Il faut dès lors prioriser le bon fonctionnement de l'État et donc déroger, s'il est nécessaire, à ce principe. D'ailleurs, nous sommes d'accord que l'État devrait être à même d'effectuer certaines tâches sans recourir à des consultants externes.



Le CSV limitera le recrutement d'employés dans la mesure du possible. L'engagement de consultants externes sera en effet limité à des tâches spécifiques temporaires. Le CSV favorise plutôt une meilleure formation continue des fonctionnaires et des employés d'Etat.



déi gréng s'engage à développer et valoriser davantage les domaines de compétence et l'expérience des fonctionnaires, à recourir au « in-house » et au « workplace learning » et à promouvoir de manière plus ciblée les possibilités d'épanouissement du personnel à partir de modèles de « upskilling » et de « reskilling ». Cela englobe également le développement des compétences de demain afin de répondre aux exigences d'un monde du travail moderne en constante évolution.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 3 :

A respecter et à faire respecter les dispositions de l'article 36 de la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, qui énonce la notion de liberté syndicale, qui prévoit l'agrément des associations professionnelles par arrêté ministériel comme représentation du personnel qui prescrit la consultation obligatoire de la représentation du personnel pour toutes les questions de régime de service et d'organisation des services?



Oui. En tant que parti issu lui-même d'un mouvement social, nous soutenons évidemment le travail et la liberté des syndicats. Le dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de la fonction publique.



Nous soutenons cette revendication.



Oui.
Les Pirates se sont intéressés à ce sujet dans une question parlementaire sur la représentation des délégués du personnel dans des entreprises où l'État tient des parts. Notre appel au gouvernement sur ce sujet a donc été clair. (<https://piraten.lu/verwaltungsreit-emmer-nach-zouen-dieren-fir-dpersonaldelegatiounen/>)



Pour le CSV, la liberté syndicale est intangible. La protection des fonctionnaires d'Etat sera renforcée. En plus, le dialogue social avec la représentation du personnel sera intensifié.



Oui.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 4:

A garantir des modalités de recrutement efficaces et objectives se traduisant par une épreuve d'aptitude générale équilibrée ayant également égard aux compétences linguistiques et rédactionnelles et par l'application des critères plus transparents ?



Oui. Une fonction publique forte a besoin d'employés bien formés. L'ADR est clairement contre le nivellement vers le bas dans tous les domaines de la formation scolaire ou professionnelle. La demande de solides compétences linguistiques est dans l'ADN de notre parti. Des critères d'évaluation transparents sont une évidence pour nous. La maîtrise du luxembourgeois est indispensable dans ce contexte.



Cette revendication nous paraît tout à fait légitime ; encore faudra-t-il définir ce qu'il faut entendre par une épreuve générale « équilibrée » et des critères « plus transparents ».



Les Pirates reconnaissent qu'il y a actuellement des problèmes de recrutement de candidats parce que de plus en plus de personnes échouent dans un ou plusieurs aspects des épreuves ou concours concernés. Nous sommes d'avis que certaines épreuves doivent être réformées car les compétences testées n'ont rien à voir avec le travail presté par après.



Avec le CSV, le système et les modalités de recrutement seront évalués et, le cas échéant, réformés. Dans tous les cas, les précitées modalités doivent en effet être efficaces et objectives. Les compétences rédactionnelles et linguistiques doivent constituer un critère de recrutement plus prépondérant. S'y ajoute la volonté d'appliquer des critères plus transparents.



Oui.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 5:

A éviter que l'observateur soit écarté et privé de ses droits prévus par les dispositions légales, mais tout au contraire à renforcer et à élargir son rôle sur toutes les épreuves et examens organisés par les ministères et administration?



Oui. Le rôle de l'observateur ne doit pas être dévalorisé. Il est fort utile pour assurer la transparence des épreuves et examens.



Nous soutenons cette revendication.



Nous sommes totalement d'accord que les observateurs doivent toujours être admis et que chaque épreuve et examen doit être sujet d'une évaluation impartiale afin d'améliorer le processus de recrutement.



Le CSV évitera que l'observateur soit écarté et privé de ses droits prévus par les dispositions légales.



Oui.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 6:

A reconsidérer la formation générale à l'INAP tout en tenant compte du concept élaboré par l'Association Générale des Cadres?



Oui. Nous avons noté avec intérêt vos propositions et nous sommes particulièrement heureux du fait que vous vous êtes engagés à élever et à élargir le niveau de formation - une demande constante aussi de notre parti.



Nous soutenons cette revendication.



Les Pirates ont lu avec grand intérêt votre proposition pour la formation générale auprès de l'INAP. Il y a certaines positions, comme pour exemple les 12 heures sur la transformation digitale, que nous serions prêts à adapter en cas d'une participation gouvernementale. D'autres formations, comme la formation Microsoft Office, nous semblent plutôt être dans la responsabilité de l'enseignement secondaire. Il est clair que les employés de l'État et les fonctionnaires devraient avoir ces compétences, mais est-ce vraiment le rôle de l'INAP? Pourquoi ces personnes, qui ont d'ailleurs un diplôme de fin d'études, n'ont-ils plus/pas ces "skills" en sortant du lycée ? Une question qui vaut être discutée à une échelle plus large avec le ministère de l'éducation.



Avec le CSV, la formation générale à l'INAP sera réformée tout en tenant compte de toutes les considérations des parties intéressées. Une bonne formation professionnelle est essentielle pour un bon fonctionnement de l'Etat.



déi gréng veulent analyser l'offre de formation initiale et continue de l'Institut national d'administration publique (INAP) et l'adapter de manière plus ciblée aux groupes professionnels concernés et aux qualifications, aux domaines professionnels et aux compétences de demain. La protection du climat et de l'environnement doit être intégrée de manière cohérente sous la forme de thèmes transversaux. Il s'agit également d'établir une vue d'ensemble des compétences actuelles afin d'identifier plus précisément les besoins en formation et d'exploiter les compétences des fonctionnaires de manière plus efficace et plus flexible. Il est évident, qu'une telle réforme ne peut se faire en associant les syndicats de la fonction publique, tel que l'Association Générale des Cadres.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 7:

A veiller à une formation continue adéquate et moderne garantissant aux fonctionnaires de l'État l'accès à tous les cycles de formation offerts et à consulter à ce sujet l'Association Générale des Cadres?



Oui. L'accès à tous les cycles de formation est souhaitable. Des fonctionnaires bien formés constituent l'épine dorsale d'une administration étatique efficiente. Nous serions heureux de discuter de vos suggestions lors d'une réunion avec vous.



Tout en appuyant le droit à la formation continue, nous pensons néanmoins que celle-ci doit rester en relation et en proportion avec la fonction exercée.



Oui. Le développement de la formation continue doit être une priorité dans le cadre de la politique du travail des prochaines années. Le Luxembourg est un pays où les employés profitent plus que la moyenne européenne des offres de la formation continue, mais la formation continue n'est pas seulement un "nice to have" mais un "must have" en vue d'une digitalisation qui progresse de plus en plus vite et qui change de façon permanente la donne au niveau des postes de travail et des compétences requises.



Comme indiqué auparavant, le CSV va réformer et adapter la formation continue. Elle constitue pour nous un pilier d'un Etat moderne et efficace. Ceci implique qu'un plus grand nombre de formations, avec des offres plus vastes, sera proposé. Une telle offre sera ouverte à tous les fonctionnaires de l'Etat. L'Association Générale des Cadres sera bien évidemment consultée lors de ce processus.



Oui.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 8:

A faire en sorte que tous les établissements publics de l'État appliquent la législation relative aux traitements par analogie à la pratique des administrations et services de l'État?



Oui. L'application de la législation relative aux établissements publics est lacunaire. Dans ce cadre, l'ADR a posé une question parlementaire au ministre de la Fonction publique, malheureusement sans réponse satisfaisante à ce jour.



Pas de réponse.



Oui, selon le principe élaboré dans la réponse à la question 2. A notre avis, les établissements publics devraient être considérés comme une administration quelconque en sein de la fonction publique et devraient donc fonctionner selon les mêmes critères.



Le CSV appliquera la législation relative aux traitements par analogie à la pratique des administrations et services de l'État pour tous les établissements publics où cela est possible.



Oui.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 9:

A considérer comme permanent la disposition prévoyant que pour les fonctionnaires de l'État du groupe de traitement B1 il faut entendre par groupe de traitement immédiatement supérieur au leur, le groupe de traitement A1?



Nous sommes ouverts à la discussion. Comme indiqué plus haut, nous voulons une définition précise des tâches et responsabilités de chacune des carrières auprès de l'État, tout en maintenant l'attractivité de la carrière B1. Les conclusions de cette analyse permettront d'établir des règles justes et équitables, p.ex. relatives au changement de carrière.



Nous ne voudrions pas nous prononcer face à ces revendications, qui concernent le plan de carrière des fonctionnaires de l'État du groupe de traitement B1. Vous comprendrez que nous ne voulons pas nous impliquer dans un domaine de négociations syndicales. Ce n'est pas notre rôle en tant que mouvement politique.



Selon les Pirates, le plus logique serait d'avoir le A2 comme supérieur au B1.



La disposition d'hierarchie précitée sera considérée comme permanente.



Oui.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 10:

A abolir, en toute connaissance de cause de l'accord salarial du 09 décembre 2022, le caractère transitoire et à transformer le mécanisme temporaire de changement de groupe en mécanisme complémentaire de changement de groupe garantissant ainsi une transition fluide et permanente entre les groupes de traitement B1 et A2?



Nous sommes ouverts à la discussion. Comme indiqué plus haut, nous voulons une définition précise des tâches et responsabilités de chacune des carrières auprès de l'Etat, tout en maintenant l'attractivité de la carrière B1. Les conclusions de cette analyse permettront d'établir des règles justes et équitables, p.ex. relatives au changement de carrière.



Nous ne voudrions pas nous prononcer face à ces revendications, qui concernent le plan de carrière des fonctionnaires de l'Etat du groupe de traitement B1. Vous comprendrez que nous ne voulons pas nous impliquer dans un domaine de négociations syndicales. Ce n'est pas notre rôle en tant que mouvement politique.



L'article 54 de la loi de 2015 instaure ce mécanisme temporaire pour une durée initiale de 10 ans. Dans l'accord salarial susmentionné, la CGFP, syndicat représentant la grande majorité des agents travaillant auprès de l'Etat, et le gouvernement ont exprimé leur souhait de prolonger cette disposition de 5 ans, ce qui se traduira par une modification de l'article en vigueur. Notre parti partage l'avis que les dispositions transitoires ne constituent pas une solution viable et qu'il faudrait revoir ce mécanisme afin de l'entériner de façon permanente dans le statut.



Le caractère transitoire du mécanisme précité sera aboli pour garantir ainsi une transition fluide et permanente entre les groupes de traitement B1 et A2. De surcroît, nous tenons à souligner que nous soutenons l'accord salarial du 9 décembre 2022.



Cette question doit faire l'objet des négociations dans le cadre des discussions salariales de la fonction publique. C'est à ce niveau qu'une solution équitable doit être trouvée en tenant compte des revendications des syndicats de la fonction publique tel que l'Association Générale des Cadres.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.

Question 11:

A augmenter le traitement de fin de carrière pour le groupe de traitement A2 de deux biennales supplémentaires?



En principe, oui. La carrière « A2 » doit rester financièrement intéressante et la formation nécessaire à celle-ci doit être appréciée et reconnue à sa juste valeur. Ceci sous réserve des négociations à mener dans un contexte plus large pour l'ensemble de la Fonction publique ainsi que des capacités budgétaires de l'Etat



Nous ne voudrions pas nous prononcer face à ces revendications, qui concernent le plan de carrière des fonctionnaires de l'Etat du groupe de traitement B1. Vous comprendrez que nous ne voulons pas nous impliquer dans un domaine de négociations syndicales. Ce n'est pas notre rôle en tant que mouvement politique.



Tout changement des traitements devrait être basé sur des échanges et un compromis entre le gouvernement, la Chambre des Députés et les représentants sociaux et ne pas se limiter à un seul groupe de traitement, mais à l'ensemble des agents de la fonction publique, ceci dans le respect des limites budgétaires et toujours ayant en tête la sécurisation de l'attractivité de la fonction publique.



Une telle augmentation sera discutée avec les partenaires sociaux. Les différentes carrières de l'Etat doivent être attractives.



Ces aspects du traitement des fonctionnaires doivent faire l'objet 6 des négociations dans le cadre des discussions salariales de la fonction publique. C'est à ce niveau qu'une solution équitable doit être trouvée en tenant compte des revendications des syndicats de la fonction publique tel que l'Association Générale des Cadres.



Pas de réponse concrète. Leur réponse plus générale se trouve sur les pages 31 et 32.



DEMOKRATESCH
PARTEI

Association Générale des Cadres (AGC)

Monsieur le Président,
Monsieur le Secrétaire général,

De prime abord, nous tenons à vous remercier pour la réunion fructueuse, qui s'est déroulée le 26 juillet 2023 avec les représentants de notre groupe parlementaire. Cette rencontre nous a offert l'occasion d'explorer les sujets qui vous sont chers, et nous sommes sincèrement reconnaissants pour cet échange enrichissant.

Pour le DP, le modèle luxembourgeois s'est toujours distingué par un service public à la fois moderne et efficace, reposant avant tout sur des fonctionnaires compétents et motivés. Les résidents luxembourgeois ont pu une fois de plus en être les témoins directs pendant la crise sanitaire. Le DP maintient son engagement en faveur de la modernisation et de la numérisation du service public. Dans cette optique, nous accordons une importance primordiale à la proximité avec les citoyens, à la transparence et à l'efficacité. Notre objectif est que le Luxembourg soit doté du service public le plus moderne et le plus numérique d'Europe.

Ces dernières années, le ministère de la Fonction publique a entrepris plusieurs efforts et démarches visant à augmenter l'attractivité du service public : Des campagnes dédiées à l'image de la fonction publique ont illustré de manière concluante la diversité des opportunités de carrière qui y sont offertes. De plus, la durée du stage a été réduite, les salaires ont été adaptés, la formation initiale et continue des agents de l'État modernisées et les parcours professionnels harmonisés pour les fonctionnaires et les employés.

Sous l'égide du ministre DP Marc Hansen, plusieurs accords ont été négociés avec une multitude de représentants syndicaux. Pour ne citer que le dernier accord salarial, on peut en retenir qu'il comprend non

2A, rue des Capucins
L-1313 Luxembourg

Tel. : 22 10 21
Fax : 22 10 13

secretariat@dp.lu
www.dp.lu

seulement une augmentation linéaire de la valeur des points, mais aussi une approche innovante pour soutenir davantage les personnes ayant des salaires moins élevés. Le DP a prouvé ces dernières années qu'il était un partenaire de confiance. Nous sommes fermement convaincus que le dialogue social continuera d'aboutir à des compromis constructifs à l'avenir. Ceci sera également le cas avec les représentants des postes du groupe de traitement B1, qui sont et qui resteront un pilier de l'administration publique.

Outre la rémunération, d'autres éléments jouent un rôle crucial dans la qualité du travail et le bien-être au poste de travail. En promouvant le télétravail, nous voulons offrir aux gens plus de flexibilité dans l'organisation de leur travail et de leur vie quotidienne. Les règles du télétravail doivent être fixées par la loi et définir également un cadre clair pour le travail à domicile.

En somme, le DP demeure résolument engagé envers une administration publique dynamique et moderne, avec pour objectif premier de fournir le meilleur service possible aux résidents grâce à des fonctionnaires compétents.

Le Parti démocratique.



Entrevue AGC – DP du 26 juillet 2023

D'Walsatir

Et ass alt schonn erëm souwäit ! Et sinn 5 Joer vergaangen an déi nächst Chamberwalen stinn erëm virun der Dier. Endlech kréien mer rëm tonneweis Versprieche gemaach. Wat huet eis dat gefeelt !

Endlech kréien mer erëm d 'Geleeënheet Politiker ofzestrogen déi eis net gefalen.

Endlech kennen mer eiser Roserei am Walbüro fräien Laf loossen, Ministeren net méi wielen an dann sinn mer se lass. Mee Moment, stemmt dat dann iwwerhaupt? Oder kréien mer nach eng Kéier een Minister virun d 'Nues gesat deen net wierklech gewielt ginn ass? Wien weess....

Den Krich an der Ukrain huet et net an d 'Prioritéiten vun den Parteien bruecht. Besser mir maachen wéi wann näischt wier! Mee missten d'Parteien net och deem dommsten Lëtzebuerger erklären dat mer an extreem geféierlechen Zäiten liewen an dat mer nach vill méi Suen fir d'Ënnerstëtzung vun der Ukrain, dat heescht fir eis Fräiheet, missten ausginn? Mee dann kann een keng Walversprieche méi maachen.....an dann gëtt een net gewielt. Jo, fir mol éierlech ze sinn: hu mer net déi Politiker déi mer verdéngen?

Op jiddwer Fall wäert eis Wiel een immensen Impakt hunn. Gesond Staatsfinanzen, Klimawandel an ekologesch Transitioun, ëmweltfrëndlech Infrastrukturen, Steiererliichterungen, all eis Problemer ginn vun der nächster Regierung geléist! Fossil Energiequellen wäerten mer keng méi brauchen an den ëffentlechen Transport gëtt vun elo un pünktlech. Vive déi nächst Regierung.

Och um Haff wäerten d 'Problemer geléist ginn. Vir sécher ze sinn dass den Harcèlement ophellt gëtt einfach all d 'Personal entlooss an den Heng muss dann alles selwer maachen. An den Staatsverwaltungen geet den Harcèlement awer weider, well d'Psychologen aus dem Service ad hoc näischt ze soen hunn, ausser hir Meenung, an déi zielt net.

D'CSV ass lo grad sou opportunistesch gi wéi hir blo a rout Konkurrenten: d'Steieren gi erofgesat a méi gerecht. Dat alles um

Bockel vun den zukünftigen Generatiounen, dat heescht vun eisen Kanner.

Et ass net ze verstoen dass mer trotz deem kompetenten Logements an Police Minister ëmmer nach esou iwwerdriwwen héich Wunnungspräisser hei zu Lëtzebuerg hunn. Mee keen Problem, déi nächst Regierung kritt dat jo bestëmmt och an den Greff. Et ginn einfach allegeren d'Promoteuren verstaatlecht an an den Fonds de Logement integréiert. An d 'Police huet jo souwisou haut schonn kaum méi Problemer.

Och eisen neien Fonction Publique's Minister gëtt méi kompetent. Hien weess schonn alles ier d 'Conseillere hien gebriecht hunn. Teletravail gëtt et lo vir jiddereen, souguer vir d'Botzpersonal. D'B1 Fonctionnaire kréien erëm déi al Unzuel vun Stonnen un Formatioun zeréck déi se virun der Reform haten. Déi di ouni Formatioun agestallt gi sinn, mussen dat lo nohuelen a kréien dofir eng extra Primm. Et ginn endlech manner Cheffen agestallt an méi Leit déi d'Aarbecht maachen, uff dat war awer och iwwerfällig! Den néien Minister léist eng deier wëssenschaftlech Etude maachen vir erauszefannen dass déi schoulesch Kompetenzen vun deenen néien Fonctionnaire net méi déi selwecht sinn wéi virun 30 Joer. Des Etude, natierlech vun lauter Universitaire gemaach, weist och dass den Staat nach vill méi Universitäre misst astellen, ënnert anerem si selwer.

An der Educatioun ännert och alles. Deen neie Minister schaaft Portugisesch als Haaptsprouch an den Europaschoulen erëm of an d'Sprouchkompetenzen an eisen offiziellen Sprouchen ginn erëm eropgesat. Vir de Rescht ginn einfach all d'Reformen vum aktuellen Minister réckgäנגig gemaach wat di meeschten Problemer léist.

Den Index gëtt an der Constitutioun festgeschriwwen, direkt hannert dem Rescht op Ofdreiwung an der Mammerent.

Och d'Fongenindustrie gëtt opgepäppelt. All gréng Investitiounen gi finanziell ënnerstëtzt, mat den Suen di vun Greenpeace dofir agesammelt gi.

D'Staumauer zu Esch-Sauer gëtt zu engem groussen Deel ofgedroen, well de Stauséi jo souwisou ni méi ganz voll ass. Fir d'Waasser Reserven awer opzepäppelen bréngt d'Cargolux Äisbléck vum Nordpol

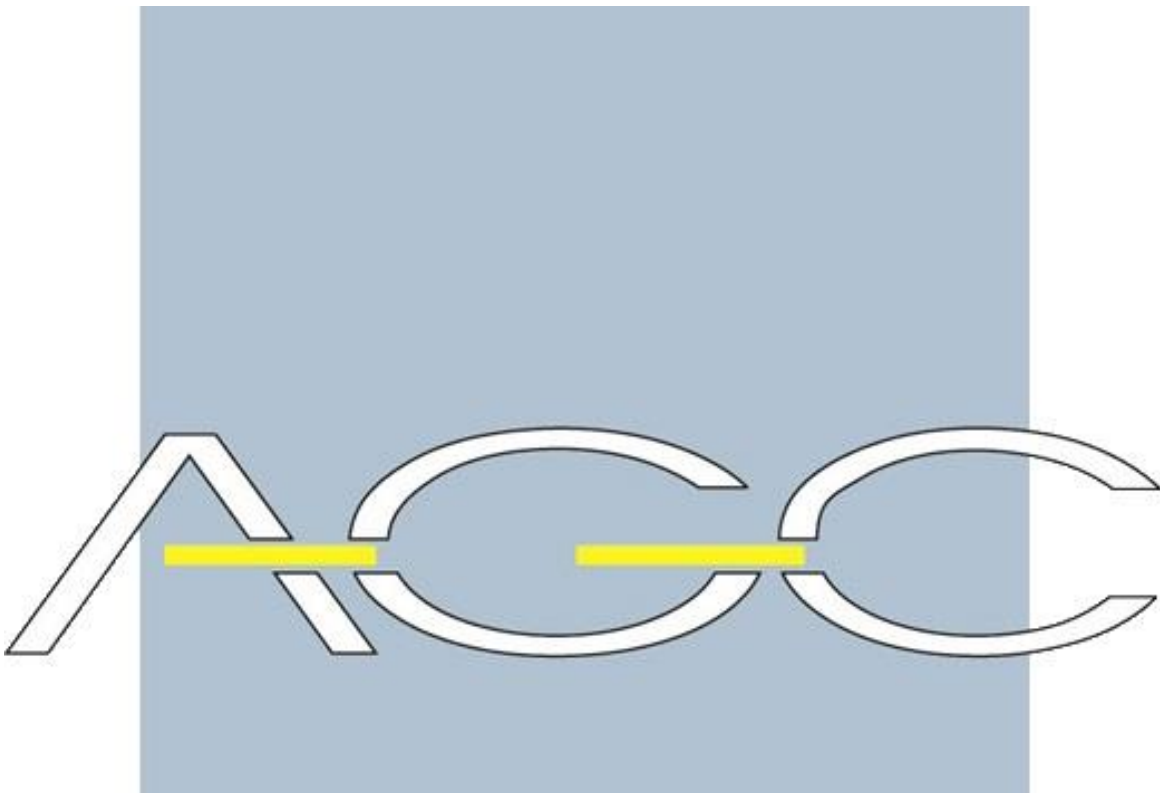
op Lëtzebuerg. Déi gi dann an den Kasematten gelagert an d'Touristen däerfen se vir 5€ pro Persoun besichen goen. Sou ass d'Nohaltegkeet vun eiser Waasserpolitik geséichert an gläichzäiteg schafen mer fir eis Banken an Fongepiaz eng Alternativ.

Well d'Situatioun am Land dann esou schéin ass, fuerdert d'CGFP eng automatesch Erhéijung vun den Gehälter an der Fonction publique vun 6% am Joer mam Versprieche sech duerno selwer opzeléisen well se jo net méi gebraucht gëtt. D 'Regierung acceptéiert des Propose an feiert direkt rëm een neien Bewäertungssystem an der Fonction publique an, ausser an der Arméi, well déi hu jo schonn een.

Jo, duerch Walen kann sech alles veränneren ! Ech sinn immens frou an enger Demokratie ze liewen an ruffen jiddereen dozou op och wierklech wielen ze goen ! Et weess een jo ni wat alles kann geschéien....

Vläicht gëtt jo alles besser !

Le persifleur



INFORUM

Comité de rédaction

Steve Keipes
Daniel Nestler
Maryse Felgen
Marc Kayl
Romain Kremer

Tirage 2.100 ex.

Imprimé au Luxembourg

BP 665 L-2016 Luxembourg

LUXEMBOURG-
GARE
PORT PAYÉ
P/S 056

N° GRATUIT

8002 31 31

À partir de l'étranger +352 2637271

**PETRO
CENTER** energy experts

MAZOUT & CARBURANTS



Mazout et carburants de qualité.
Notre meilleur Mazout ECOPLUS

- Réduction de la consommation jusqu'à 7%
- Sécurité
- Propreté

Livraisons rapides dans tout le pays sans frais supplémentaires.
Dépannage week-end pour les urgences en hiver.
Livraisons possibles dès 6h30 et jusqu'à 21h30.
 Paiement par mensualités sur demande.
 Livraisons uniquement au Luxembourg

Toute l'année

du lundi au vendredi
de 7h30 à 21h

et le samedi
de 8h à 16h

FLEET CARDS

Votre carte Bestcharge,
PFC-Card et ESSO-Card

Synonyme de facilité, sécurité et économie



Mobil **Q8 Oils** **LUBRIFIANTS**
Huiles moteurs
Huiles agricoles
Huiles blanches
Huiles et graisses industrielles
Spécialités

ESSO STATIONS-SERVICES
Réseau de stations-services **Synergy** FUEL TECHNOLOGY

energy
gaz

GAZ BUTANE & PROPANE

en bouteilles

by **PETROCENTER**



JOIN US ON
facebook

2, rue Jean Fischbach | L-3372 LEUDELANGE | www.petro-center.lu
E-mail: contact@petro-center.lu | Fax: 26 37 27-900