



Programme d'action 2022

Sur la base de la situation sanitaire actuelle, le comité de l'AGC a actualisé son programme d'action en refixant ses priorités par la prise en compte des nécessités d'efficience de l'administration publique d'une part et des intérêts professionnels des membres de l'AGC d'autre part. Le nouveau programme d'action servira de guide pendant les prochaines années. Il pourra être soumis au Gouvernement et aux partis politiques, chaque fois que tel sera jugé nécessaire par le comité de l'AGC.

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.

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 dans l'année 2023.

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.

Les pensions

L'AGC s'oppose à toute atteinte supplémentaire au régime spéciale 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.

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.

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 situation sanitaire actuelle, 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.

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.

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.

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 même 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.

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.

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 tous 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.

Système d'évaluation

Dans le cadre de la gestion par objectifs, l'AGC met en garde contre les conséquences néfastes que pourraient engendrer les entretiens professionnels vu le caractère subjectif inhérent à ces procédures aboutissant aux profils d'évaluation.

De suite, une grande perte de temps ainsi qu'une évaluation unilatérale constituent d'autres désavantages du système d'évaluation. Le dernier accord salarial a prévu une analyse de ce dernier. Sous réserve des résultats de cette analyse, l'AGC exige l'abolition du système d'évaluation sous sa forme actuelle.

CovidCheck

Avec la mise en place obligatoire dans la Fonction publique et considérant toute réintroduction ultérieure de l'application CovidCheck destinée à vérifier le statut 3G des fonctionnaires sur leurs lieux de travail, l'AGC invite désormais tous ses membres à se faire vacciner, mais s'oppose à ce que l'État obtienne le droit de procéder à des licenciements de fonctionnaires qui ne se conforment pas aux dispositions légales en relation avec le CovidCheck.

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.

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.

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.

Vu que la base légale de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'a pas encore été adaptée à la réforme du statut général des fonctionnaires de l'État opérée en 2015, la composition actuelle de la Chambre professionnelle sera soumise à une réforme au plus tard jusqu'au terme du mandat courant en 2025. L'AGC réclame dans ce contexte le maintien de 5 membres effectifs et du même nombre de membres suppléants pour le groupe de traitement B1. De plus, constatant que l'AGC est l'unique association syndicale représentant le groupe de traitement A2, elle exige l'introduction dudit groupe dans la nouvelle structure de la CHFEP avec 2 membres effectifs, respectivement suppléants.

Avec l'engagement et le soutien de ses membres, l'AGC continue d'aller de l'avant.