INFORUM

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

Juillet 2017 - N° 51

AGC

Editorial

La fonction publique « en marche »

Lors de la dernière conférence du Réseau RH, le MFPRA avait profité de l'occasion pour présenter toute une panoplie de nouveaux services et processus mis en place afin de faciliter tant le recrutement que la gestion des agents au service de l'Etat.

Govjobs, MyRH, SélectionRH, ToolboxRH, DataRH ... grâce à ses nouveaux services phares, l'Administration du personnel de l'Etat vise à s'affranchir de son image de gestionnaire des paies et pensions des agents de l'Etat. Govjobs.lu, le nouveau portail dédié au recrutement, site moderne et convivial, vise à convaincre un maximum de candidats jeunes et moins jeunes d'entamer une carrière auprès de l'Etat. Le site tout neuf et tout beau fournit toutes les informations requises afin de pouvoir « s'engager au service du citoyen » : les modalités et démarches, la structuration des carrières, le statut des agents et les postes vacants dont 39 employés et 1 (!) fonctionnaire de l'Etat (et ce moins de trois semaines avant les prochains examens-concours).

Le portail ESS (employee self-service) permettra désormais aux agents d'accéder entre autres à leur dossier « personnel » et à l'organigramme ainsi que de faire diverses démarches en ligne se rapportant aux ressources humaines comme par exemple l'estimation de la pension personnelle ou encore la simulation de la carrière.

La mise en place d'un modèle des compétences centralisé devra à l'avenir permettre de sélectionner le meilleur candidat par rapport aux compétences requises pour le poste à pourvoir. Le nouveau « référentiel des métiers et fonctions », projet ambitieux lancé par le MFPRA et dont le déploiement général sera prévu pour début 2018, vise non seulement à optimiser les différents processus en rapport avec les ressources humaines mais aussi à renforcer l'image de marque de la Fonction publique.

Or et malgré cette atmosphère de renouveau qui vient de s'installer au MFPRA, force est de constater que depuis l'uniformisation des épreuves aux examens-concours introduite dans le cadre des réformes dans la Fonction publique, le recrutement de fonctionnaires traverse une crise sans précédent. En effet, le résultat désastreux relevé depuis de nombreuses années par l'AGC dans le cadre de l'examen-concours pour l'accès à la « carrière du rédacteur » s'est finalement étendu à tous les groupes de traitement.

Si pour l'année 2017, il s'agira de pourvoir à quelques 1.500 postes vacants (500 postes prévus dans le cadre du numerus clausus et 1.000 remplacements), seuls 241 candidats ont réussi aux examens-concours organisés en hiver 2016.

Lors d'un sondage organisé auprès des parties prenantes, les candidats ont dénoncé le caractère apparemment désuet des épreuves et nécessitant un apprentissage par cœur de matières qu'ils considèrent comme redondantes. Or, si redondance il y a, celle-ci ne se reflète guère au niveau du résultat des épreuves en cause.

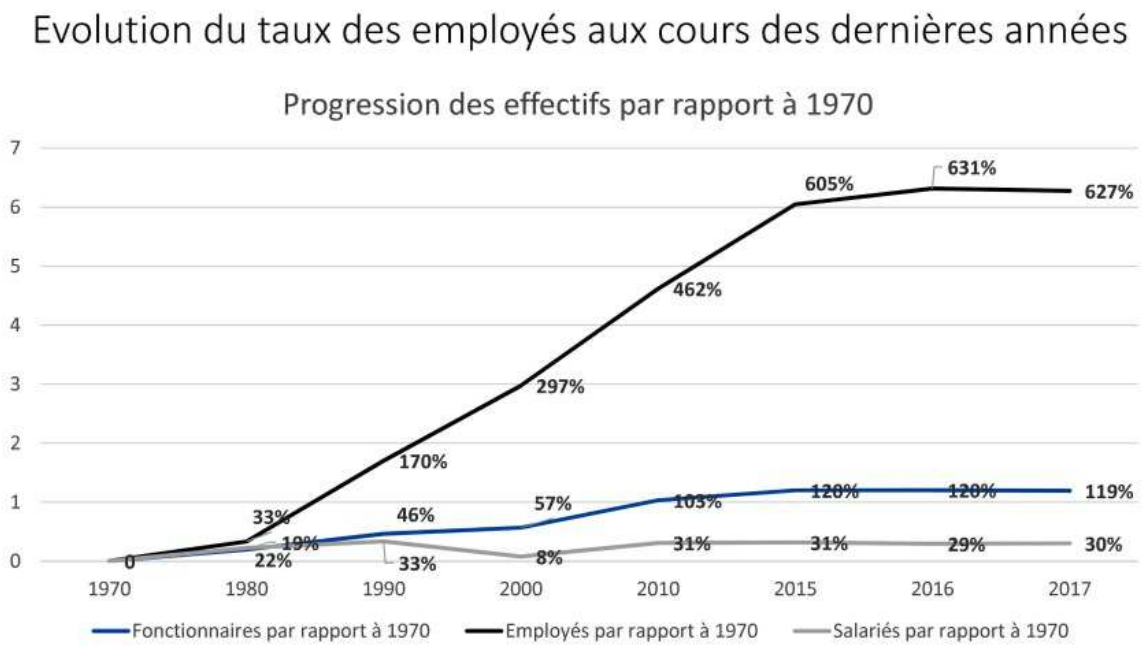
Il s'ensuit que moins de deux ans après avoir reformé l'examen-concours, les responsables du MFPRA viennent de se rendre compte que le nouveau système et surtout l'uniformisation des épreuves par groupe de traitement étaient dès le départ voués à l'échec. Compte tenu de la diversité accrue des candidats, un nouveau système de sélection basé sur les compétences sera donc mis en place, à l'instar de ce qui a été réalisé à la fonction publique belge. A noter que le système belge, qualifié en 2011 par l'OECD de « inspiring example », permet entre autres au ministre de la Fonction publique de dispenser un candidat de la condition d'études pour accéder à une fonction lorsque celui-ci dispose des compétences requises.

Mais quoi qu'il en soit, un système basé sur des compétences plutôt que sur des connaissances permettra surtout d'aligner la sélection des candidats à un système éducatif accusant depuis de nombreuses années un nivellement vers le bas. En effet, si le taux de réussite à l'examen de fin d'études secondaires de juin 2016 était de 82%, seulement 24% des candidats avaient réussi aux examens-concours B1 organisés au cours de la même année.

Reste à voir dans quelle mesure la création d'une école d'administration publique mentionnée dans l'accord salarial permettra de combler les lacunes et déficiences manifestes d'un système scolaire si souvent critiqué par l'AGC. Mais finalement notre association se verra confirmée dans sa revendication reprise au mémoire datant de l'an 2000 et visant la création d'une « Ecole nationale d'administration publique offrant une formation post-secondaire non rémunérée ». Mieux vaut tard que jamais …

Thierry Ries, président

Quo vadis fonction publique



Ce tableau extrait d'un document intitulé

« **Projet – REFIT Recrutement** »

a été présenté le 5 avril 2017 aux représentants du Réseau Ressources humaines. Ce réseau, qui regroupe les gestionnaires de ressources humaines de tous les ministères et administrations et a été mis en place afin de faciliter l'échange entre les gestionnaires.

Lors de cette conférence un certain nombre de projets et de services mis à disposition des services du personnel, dont le « GovJobs.lu » et « la nouvelle APE et quelques services phares » ainsi que d'autres documents au titres aussi ronflants qu'insignifiants, tel que « Référentiel métiers et modèle de compétences centralisé : un pilier pour le recrutement (mais pas seulement) (sic) » furent présentés !

Le but avoué du « Projet – REFIT Recrutement » est le « besoin de réforme identifié au niveau du programme gouvernemental », donc en clair, « la politique de recrutement doit être revue … en vue de permettre une vérification de l'adéquation des effectifs en place par rapport aux besoins réels des administrations » !

A l'aide de moult tableaux et graphiques, et au moyen d'une pléthore de statistiques, l'auteur du document semble avoir identifié l'ensemble des problèmes de recrutement du secteur étatique et répond implicitement à un grand nombre de questions sommeillant en chacun de nous.

Une fois n'est pas coutume, amusons-nous donc à chercher les questions aux réponses qu'on nous livre, sans en exclure les plus pertinentes, ni les plus absurdes, ni les plus pernicieuses, ni les plus méchantes, ni les plus … enfin voici un bref échantillon venant à l'esprit mal tourné :

Y-a-t-il trop de fonctionnaires dans la fonction publique ?

Ne sont-ils pas trop protégés par leur statut ?

N'est-il pas plus facile d'engager des employés ?

Quid de leurs salaires ?

Le système de carrières traditionnel, n'aurait-il pas vécu ?

Quid de la nationalité ?

Quid de la maîtrise des trois langues officielles ?

Quid du vivier de recrutement ?

Pourquoi encore engager des fonctionnaires ?

L'évolution du taux des employés dans la fonction publique ne nous donne-t-elle pas raison ?

Vers un litige ou vers une solution ?

Dans le dernier IN*f*ORUM nous avions consacré un article à **"La mise en œuvre des réformes votées en mars 2015".** Nous avions notamment relaté les réticences du Ministre Dan Kersch à consulter la représentation du personnel de l'Administration gouvernementale dans le contexte de l'établissement des organigrammes des départements ministériels.

Lors de l'entrevue du 18 octobre 2016 entre les délégués du Ministre et de l'ACFAgouv il est apparu que la réticence en question avait subi une mutation radicale pour se transformer en refus tout court.

L'ACFAgouv a réagi en insistant dans sa lettre du 30 novembre 2016 sur le texte contraignant de l'article 36 du Statut général des fonctionnaires de l'Etat et sur les responsabilités du Ministre qui a en charge l'Administration gouvernementale (le texte intégral de la lettre peut être relu/visionné sur le site www.acfag.lu).

Sans réponse de la part du Ministre, l'ACFAgouv s'est adressée par la suite dans sa lettre du 25 janvier 2017 à la Commission de la Fonction Publique et de la Réforme administrative de la Chambre des Députés, insistant de nouveau sur le respect des dispositions légales et réglementaires relatives aux droits et obligations des représentations du personnel, ceci dans le contexte des innovations votées par la Chambre des Députés en 2015. (voir le texte également sur www.acfag.lu).

Vers la fin du mois de mars, la Commission de la Chambre n'avait pas encore manifesté de réaction. Trois députés ont bien voulu consacrer une question parlementaire aux préoccupations de l'ACFAgouv. En voici le texte intégral.

Question écrite n°2881 - Sujet : Représentations du personnel et organigrammes dans la Fonction publique

Auteur(s) : Madame Diane Adehm, Députée; Madame Sylvie Andrich-Duval, Députée; Monsieur Gilles Roth, Député
Destinataire(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative
Date limite de réponse à la question : 30-04-2017

Evènement(s) :

Date	Description	Liens
30-03-2017	Dépôt de la question	Document écrit de la question
30-04-2017	Délai de réponse dépassé	
03-05-2017	Réponse écrite de Monsieur Dan Kersch, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative	Document écrit de la réponse

CSV FRAKTIOUN

CHAMBRE DES DÉPUTÉS
Entrée le:
30 MARS 2017
2881

Monsieur Mars Di Bartolomeo
Président de la Chambre des Députés

Luxembourg, le 30 mars 2017

Monsieur le Président,

Par la présente, nous avons l'honneur de vous informer que conformément à l'article 80 du Règlement de la Chambre des Députés, nous souhaiterions poser une série de questions à Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative concernant les représentations du personnel et les organigrammes dans la Fonction publique.

La loi du 25 mars 2015 portant sur les réformes de la Fonction publique, entrée en vigueur le 1er octobre 2015, prévoit la mise en place d'un système de gestion par objectifs qui détermine et assure le suivi de la performance générale de l'administration et de la performance individuelle des agents qui en font partie. Selon l'article 4 de la loi sous rubrique, le système de gestion par objectifs est mis en œuvre sur base, entre autres, du programme de travail de l'administration et, s'il y a lieu, de ses différentes unités organisationnelles, ainsi que de l'organigramme et de la description de poste.

En outre, d'après l'article 36 de la même loi, la représentation du personnel a pour mission entre autres de se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service du personnel de l'administration qu'elle représente ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Par ailleurs, le règlement grand-ducal d'exécution du 30 septembre 2015 impose expressément, qu'en vertu de l'article 36 susmentionné, « *(…) le comité doit être consulté dès le stade de l'élaboration du texte (…)* ».

Au vu de ce qui précède, nous aimerions poser les questions suivantes à Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative :

- Monsieur le Ministre peut-il, un an et demi après la mise en vigueur des réformes de la Fonction publique, nous renseigner sur l'état d'avancement de l'établissement des organigrammes dans les différents ministères et administrations publiques ?
- Monsieur le Ministre peut-il nous assurer que, conformément aux dispositions légales, toutes les représentations du personnel agréées au sein de l'Administration gouvernementale ont été impliquées lors de l'établissement de ces organigrammes ?
- Dans la négative, Monsieur le Ministre peut-il en expliquer les raisons ?

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre parfaite considération.

Diane Adehm Députée	Sylvie Andrich Députée	Gilles Roth Député

CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier suivi par Christian Alff
Service des séances plénières et secrétariat général
Tél : 466.966.223
Fax : 466.966.210
e-mail : calff@chd.lu

Monsieur Fernand Etgen
Ministre aux Relations avec le Parlement
Luxembourg

Luxembourg, le 30 mars 2017

Objet : Question parlementaire n° 2881 du 30.03.2017 de Madame la Députée Diane Adehm, Madame la Députée Sylvie Andrich-Duval et de Monsieur le Député Gilles Roth

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous communiquer par la présente la question parlementaire sous objet.

Je vous prie de bien vouloir me faire parvenir la réponse du Gouvernement dans le délai d'un mois afin que je puisse la faire publier avec la question au compte rendu.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Mars Di Bartolomeo
Président de la Chambre des Députés

Et voici l'intégralité de la réponse du Ministre Dan Kersch.

CHAMBRE DES DÉPUTÉS
Entrée le :
03 MAI 2017

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

Réf. : mfpra_81cxcaba6

Monsieur le Ministre aux Relations avec le Parlement
Service Central de Législation

Luxembourg, le 03 MAI 2017

Objet : Question parlementaire n° 2881 du 30 mars 2017 de Madame la Députée Diane Adehm, Madame la Députée Sylvie Andrich-Duval et de Monsieur le Député Gilles Roth concernant les représentations du personnel et les organigrammes dans la Fonction publique

Monsieur le Ministre,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous faire parvenir ma réponse à la question parlementaire n°2881 relative à l'objet sous rubrique.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

Dan Kersch

63, avenue de la Liberté
L-1931 Luxembourg

Tél. (+352) 247-83100
Fax (+352) 26 48 36 16

B.P. 1807
L-1018 Luxembourg

Ministere-FonctionPublique@mfp.etat.lu
www.fonction-publique.public.lu

Réponse de Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative à la question parlementaire n°2881 du 30 mars 2017 de Madame la Députée Diane Adehm, Madame la Députée Sylvie Andrich-Duval et de Monsieur le Député Gilles Roth concernant les représentations du personnel et les organigrammes dans la Fonction publique

Concernant la mise en œuvre de la gestion par objectifs et plus particulièrement l'élaboration des organigrammes, l'alinéa 4 de l'article 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat dispose que « *le chef d'administration est responsable de la mise en œuvre de la gestion par objectifs dans son administration. Le programme de travail et l'organigramme de l'administration sont établis par le chef d'administration et soumis à l'approbation du ministre du ressort.* »

En ce qui concerne l'Administration gouvernementale la situation se présente comme suit:

Conformément à l'arrêté royal grand-ducal modifié du 9 juillet 1857 portant organisation du Gouvernement grand-ducal « *chaque membre du Gouvernement a la direction d'un département ministériel* ». En d'autres termes, chaque ministre a la qualité de chef d'administration du ministère dont il est en charge. Ceci a d'ailleurs été relevé par le Conseil d'Etat dans son avis du 21 janvier 2014 concernant le projet de loi N° 6457, dans lequel il s'était formellement opposé à attribuer la qualification de « *chef d'administration* » au « *fonctionnaire chargé de la coordination d'un département ministériel* », rappelant que d'après l'arrêté précité, c'est le ministre qui doit être considéré comme chef d'administration de son département ministériel.

Concernant plus particulièrement l'Administration gouvernementale, force est de constater que contrairement aux autres administrations, elle ne dispose ni de structure administrative propre, ni de direction centrale, ni *a fortiori* de programme de travail ou d'organigramme spécifiques. L'Administration gouvernementale regroupe, notamment pour des raisons de gestion administrative, formellement tous les ministères, mais cela n'empêche que ceux-ci sont également placés sous l'autorité directe des différents membres du Gouvernement. D'un point de vue formel, l'Administration gouvernementale constitue donc certes une entité qui relève formellement de la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, mais en pratique, les différents départements ministériels fonctionnent et sont dirigés comme des entités à part.

C'est d'ailleurs dans cette logique que le statut général des fonctionnaires de l'Etat prévoit que le programme de travail et l'organigramme d'un département ministériel sont établis par le ministre dont relève ce dernier.

En effet, selon l'article 1quinquies du statut général, il faut entendre par « *ministre du ressort* » « *le membre du Gouvernement ayant dans ses attributions le département ministériel ou l'administration dont relève le fonctionnaire* ». Il en découle que pour la mise en œuvre de la gestion par objectifs au sein des différents ministères, c'est à chaque fois au ministre du ressort que revient la charge du département respectif. Ce sont donc les ministres du ressort qui établissent et valident les organigrammes des ministères respectifs. Le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative n'intervient pas dans ce contexte, ni pour aviser les programmes de travail et les organigrammes des ministères, et encore moins pour les approuver.

Ces explications préliminaires permettent de mieux comprendre la situation particulière de la représentation du personnel au sein de l'Administration gouvernementale.

Conformément à l'article 36 du statut général et à l'article 3 du règlement grand-ducal modifiée du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat, la représentation du personnel est l'interlocuteur de la direction de l'administration pour toutes les questions relevant de son organisation et de son fonctionnement quotidiens, telles que la

promotion de la formation et du perfectionnement professionnels, l'amélioration des conditions de travail, l'organisation, la restructuration et la rationalisation des services ou les mesures de sécurité et la prévention des accidents.

Au sein de l'Administration gouvernementale, seule l'Association des Cadres de l'Administration Gouvernementale (ACFAGouv) dispose d'un agrément émis le 28 septembre 1984 par le Premier Ministre Jacques Santer qui lui attribua le statut de représentation du personnel de l'Administration gouvernementale.

La situation de la représentation du personnel au sein de l'Administration gouvernementale est particulière puisque, d'une part, certains de ces membres ne sont plus en activité de service, et, d'autre part, la plupart des départements ministériels ne comptent aucun représentant dans l'ACFAGouv. De ce fait, il est difficilement concevable qu'elle puisse, en tant qu'organe externe, être associée au dialogue entre les agents d'un ministère et leur direction au sujet de l'organisation et du fonctionnement quotidiens.

Finalement, le rôle de la représentation du personnel dans la vie de travail de tous les jours est corroboré par le fait que les dispositions relatives à la représentation du personnel, à savoir l'article 36, paragraphe 3, ne sont pas applicables aux fonctionnaires retraités.

Ainsi le Ministre prétend que les dispositions de l'article 36 du Statut général des fonctionnaires de l'Etat ne peuvent pas être appliquées dans les services de l'Administration gouvernementale en raison des bases juridiques de cette administration d'une part et en raison du manque de représentativité de l'ACFAgouv d'autre part!

Cette attitude du Ministre qui a en charge l'Administration gouvernementale et qui devrait être le gardien du Statut est opportuniste et inacceptable!

Mais l'appel à l'aide de nos collègues des ministères et services en dépendant a été entendu!

La CGFP a demandé une entrevue auprès du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative ensemble avec les représentants de l'AGC et de l'ACFAgouv.

CGFP

CONFEDERATION GENERALE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

488, route de Longwy L-1940 Luxembourg

Luxembourg, le 31 mai 2017

Monsieur Dan KERSCH
Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative
63, Avenue de la Liberté
L-1931 LUXEMBOURG

Objet : Demande d'entrevue avec Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative
Nos réf : ACFAgouv/AH

Monsieur le Ministre,

Nous prenons la respectueuse liberté de vous écrire dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion par objectifs et plus particulièrement dans le cadre de l'élaboration des organigrammes des départements ministériels des agents relevant de l'Administration gouvernementale.

Pris en votre qualité de Ministre de l'Administration gouvernementale, l'Association des Cadres Fonctionnaires de l'Administration gouvernementale (ci-après dénommée l' « **ACFAgouv** » estime que votre rôle du ministre de ressort pour les agents précités devrait être pleinement joué.

A cet égard, il vous appartiendrait d'impliquer les représentations du personnel dans l'élaboration des organigrammes des divers départements ministériels conformément aux articles 4 et 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Plusieurs éléments corroborent le respect de l'article susmentionné :

- l'Administration gouvernementale est une entité administrative légalement instituée ;
- elle relève des attributions du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative ;
- le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative est le ministre du ressort des fonctionnaires et employés de l'Etat affectés aux différents départements ministériels appartenant à l'Administration gouvernementale ;
- l'article 76 de la Constitution qui donne compétence au Grand-Duc de régler l'organisation de son Gouvernement impose au Ministre de la Fonction publique

CONFEDERATION GENERALE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

488, route de Longwy L-1940 Luxembourg

d'assumer ses compétences en tant que Ministre de l'Administration gouvernementale ;

- les agents de l'Administration gouvernementale sont assermentés par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative alors que l'article 3 du Statut attribue, en principe, cette compétence au ministre du ressort.

Tous ces éléments amènent l'ACFAgouv à conclure, qu'en tant que ministre du ressort des agents de l'Administration gouvernementale, sa participation devrait être sollicitée dans l'élaboration des organigrammes.

La CGFP ainsi que l'Association Générale des Cadres (ci-après dénommée l' « **AGC** ») ne manquent pas d'apporter leur soutien dans cette action qui vise purement et simplement à faire respecter les droits fondamentaux de la représentation du personnel.

Au vu de l'importance de la problématique, nous vous saurions gré de bien vouloir nous accorder une entrevue, dans la mesure du possible à compter du 17 juin prochain, ensemble avec une délégation de l'AGC et de l'ACFAgouv afin d'en discuter et le cas échéant, d'y trouver une solution pragmatique.

Dans l'attente d'une réponse favorable de votre part, nous vous prions de bien vouloir agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Pour le Bureau Exécutif CGFP,

Le Secrétaire Général	Le Président Fédéral
Steve HEILIGER	Romain WOLFF

L'AGC en expansion – un bilan !

« L'AGC en expansion » ainsi s'intitulait l'Editorial de l'Inforum n°50, paru il y a un an presque jour pour jour.

Aujourd'hui, l'heure est au bilan !

Lors de l'assemblée générale du mois de mars 2016, les membres de l'AGC avaient approuvé à l'unanimité les modifications statutaires qui leur étaient proposées et visant entre autres une extension du cercle des membres de notre association. Nous persistons dans notre conviction que seul une représentation commune des intérêts des deux sous-groupes administratifs A2 et B1 permettra à tous les agents concernés de se développer et d'évoluer en parallèle.

Or, nous avions constaté à l'époque qu'il fallait en parallèle rajeunir nos effectifs et lancer une campagne de recrutement pour toucher les jeunes fonctionnaires. Nous avons alors ciblé les « rédacteurs » du niveau général, ceux qui sont encore trop jeunes pour se souvenir que les conditions dont nous jouissons aujourd'hui, furent obtenues de haute lutte il y a bien des années.

Cela s'était reflété dans l'Inforum n°50, et par conséquent, nous avions consacré deux articles à ce sujet ! Un « Aufruf » faisant appel à nos membres d'inciter leurs jeunes collègues à rejoindre l'AGC ainsi qu'un article soulignant l'importance de syndicats forts et représentatifs pour faire le poids.

Toutes ces mesures nous ont apporté 70 nouveaux membres tout au long de l'année 2017 !

Or, cette campagne de recrutement devrait, en principe, avoir été la dernière du genre, car désormais la CGFP aiguillera toutes les affiliations individuelles vers les organisations membres compétentes. Ceci aura l'avantage, notamment pour l'AGC, de pérenniser à moyen terme ses 4 sièges au Comité fédéral ainsi que sa présence au sein des autres organes de la CGFP.

Néanmoins, l'heure n'est pas venue où l'AGC pourrait crier victoire et se reposer sur ses lauriers ! Il est un fait avéré que partout en Europe, le taux de syndicalisation parmi les jeunes travailleurs diminue plus rapidement que parmi leurs collègues plus âgés. Les raisons en sont multiples et ne sauraient être expliquées par une attitude laxiste ou égoïste des jeunes ! En raison de la mondialisation et de la concurrence accrue, un certain individualisme allant de pair avec un rejet du collectivisme inhérent aux syndicats, ainsi que le chacun pour soi, prennent l'ascendant sur les solidarités traditionnelles telles que les syndicats.

Tout au long de la période allant de l'après-guerre jusqu'à la fin des années 1970, les syndicats ont amélioré les conditions de travail et la situation matérielle des travailleurs européens, ce qui les a incité à s'affilier. Or la conjoncture politique et économique des années 1980 et 1990 a remis en cause la légitimité des syndicats. Désormais, la société tend plutôt à les voir comme étant une partie du problème plutôt qu'une partie de la solution.

Ainsi il revient aux collègues plus âgés de rappeler aux jeunes les combats menés et les batailles gagnées par le passé pour les convaincre de l'utilité des syndicats et de leur influence positive sur leurs conditions de travail et leur rémunération en particulier. Et ceci d'autant plus que nous

sommes invités à participer à des « enquêtes concernant la qualité de vie et de motivation au travail dans la Fonction publique » des plus improbables !

Non, l'heure n'est pas venue où nous pourrons sombrer dans une humeur saturnienne et céder à la mélancolie ! Non, au contraire, tout un chacun de nous se doit d'agir et de verser dans le prosélytisme afin de ne pas nous rendre coupables envers les générations futures d'avoir abdiqué, repus et rassasiés, empreints de cet égoïsme qu'on prête si communément et facilement aux jeunes.

L'AGC réitère l'appel à ses membres d'inciter leurs jeunes collègues à s'affilier à la CGFP et à l'AGC, car seul des syndicats forts et représentatifs pourront défendre efficacement les acquis et lutter avec succès pour une amélioration des services publics et des conditions de travail.

Le coin du persifleur

De la motivation à la pelle !

Il n'y a aucun doute que la fonction publique est en marche. Notre cher Ministre Dan Kersch - celui qui nous fait virer chaque mois notre salaire, trop élevé selon les uns, mais trop tardif selon les autres - vient de lancer son ***"Enquête concernant la qualité de vie et la motivation au travail dans la fonction publique étatique luxembourgeoise"*.** Jamais, de mémoire de syndicaliste, pareille initiative n'avait été prise! Qui plus est, *"les enseignements de l'enquête serviront de point de départ à **l'élaboration d'un plan d'action visant à promouvoir et à améliorer les différents aspects de la qualité de vie au travail dans la fonction publique".***

Nous pouvons donc enfin nous attendre à une vie professionnelle belle et gratifiante! L'initiative de cette heureuse démarche semble avoir été démarrée au Laboratoire de la Fonction publique, une nouvelle entité administrative, inventée et créée par les stratèges du Ministère. On sait bien que ce sont souvent les idées révolutionnaires qui sont à la base des sauts qualitatifs dans l'évolution de l'humanité. Parions que le nouveau laboratoire constitue le fondement d'une future silicon valley luxembourgeoise! A moins que le laboratoire de la Fonction publique ne suive la même évolution que le service de recherche pédagogique du Ministère de l'Education. Ce service a été inventé il y a quelques décennies et le poids, mesuré en kilogrammes, de la matière grise y affectée, augmente d'année en année et de ministre en ministre, alors que le niveau de qualification de nos jeunes semble suivre la trajectoire inverse. Mais revenons-en à l'enquête pour nous demander tout d'abord, et à titre d'exemple, si l'anonymat de l'employée à mi-temps, âgée entre 30 et 34 ans, travaillant au Ministère de l'égalité des chances et ayant subi du harcèlement sexuel, est garanti si TNS ILRES doit délivrer des statistiques par administration/service. Si cependant de telles statistiques détaillées ne sont pas prévues, l'information relative au service d'attache aurait dû être laissée de côté.

Essayons maintenant d'entrer dans les **secrets du sondeur** en examinant par exemple la première question relative à la satisfaction et juxtaposons deux approches différentes:

Q5. D'une manière générale, à quel degré êtes-vous satisfait(e) de votre emploi?

- ☐ Extrêmement satisfait(e)
- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Peu satisfait(e)
- ☐ Pas du tout satisfait(e)
- ☐ Sais pas/non-réponse

- ☐ Très satisfait(e)
- ☐ Satisfait(e)
- ☐ Pas satisfait(e)
- ☐ Pas du tout satisfait(e)
- ☐ Dégoûté(e)
- ☐ Sais pas/non-réponse

Il est très probable que le résultat de l'enquête sera différent selon qu'on propose la panoplie des réponses de TNS ILRES ou la panoplie des réponses du "persifleur" (2e colonne). Qu'en pensez-vous? Peut-être que vous constatez que c'est un exemple concret comment on peut manipuler une enquête ou un sondage, car également une bonne portion des autres questions/réponses de l'enquête présupposent un état d'esprit ou une attitude favorable pour l'image de marque de la fonction publique, gommant de la sorte le ras-le-bol fréquent dans les écoles, services et administrations.

Mais nous pardonnons généreusement ce stratagème, car l'enquête révélera malgré tout quelques vrais problèmes. Et attendez-vous à pouvoir découvrir dans le **plan d'action** annoncé toute une série de mesures qui amélioreront radicalement notre motivation et notre qualité de vie:

- travail de nuit pour ceux et celles qui ont mauvais sommeil
- climatisation dans tous les bureaux et toutes les écoles et lycées
- shorts pour les policier(e)s en été
- primes de productivité pour tous/tes les chef(fe)s
- animatrices/eurs dans tous les services pour améliorer le climat de travail
- télétravail pour tous/tes
- remboursement des cartes de membre d'un parti politique
- promotions spécifiques pour les représentants(es) du personnel
- red bull gratuit pour éviter les fatigues occasionnelles
- dispense du certificat médical en cas de maladies fréquentes
- faculté de se choisir un titre plus honorable
- augmentations salariales au moins une fois par année
- déplacement plus facile des chef(fe)s qui ne conviennent plus
- signalement anonyme des collègues démotivé(e)s
- cours pratiques pour se défendre contre le harcèlement sexuel
- numéro d'appel gratuit pour les démotivé(e)s
- boîtes de suggestion pour l'organisation des services externes
- portes ouvertes chez les chef(fe)s et les ministres
- etc.

La liste pourra être complétée par chacun(e) de vous et vous pouvez l'envoyer à notre cher Ministre qui sera reconnaissant pour votre participation aux efforts que le Ministère entreprendra pour améliorer la qualité de vie et la motivation dans la fonction publique étatique luxembourgeoise.

Mais il ne faut peut-être pas abuser de la bonne volonté de notre Ministre et ne pas exiger que toutes vos propositions soient réalisées immédiatement. Donnez-lui la chance de mettre en œuvre tout d'abord ce que la Chambre des Députés a décidé en 2015, car tout n'est pas encore dans des draps secs:

INFORUM
Bulletin d'information des l'Association Générale des Cadres fonctionnaires à la CGFP
Juillet 2017 - N° 51

Comité de rédaction
Tanja Ackermann
Gérard Bucari
Marc Kayl
Romain Kremer
Thierry Ries
Blanche Wilmes

Tirage 1.900 ex.

Print Service - Luxembourg / printser@pt.lu

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

BP 665 L-2016 Luxembourg

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYÉ
P/S 056

- La réforme du stage n'a pas été mise en œuvre, ce qui justifie l'abolition immédiate de la réduction à 80 % et 90 % de l'indemnité de stage.

- Le Ministre ne répond pas si un député veut s'enquérir sur la mise en œuvre, dans les administrations, des dispositions relatives à la gestion par objectifs et aux organigrammes.

- Le Ministre est le chef de l'Administration gouvernementale, mais il ne réussit pas/refuse d'appliquer ou de faire appliquer les dispositions de l'article 36, relatives à la représentation du personnel.

Et c'est de nouveau votre tour pour compléter la liste!

Le persifleur.