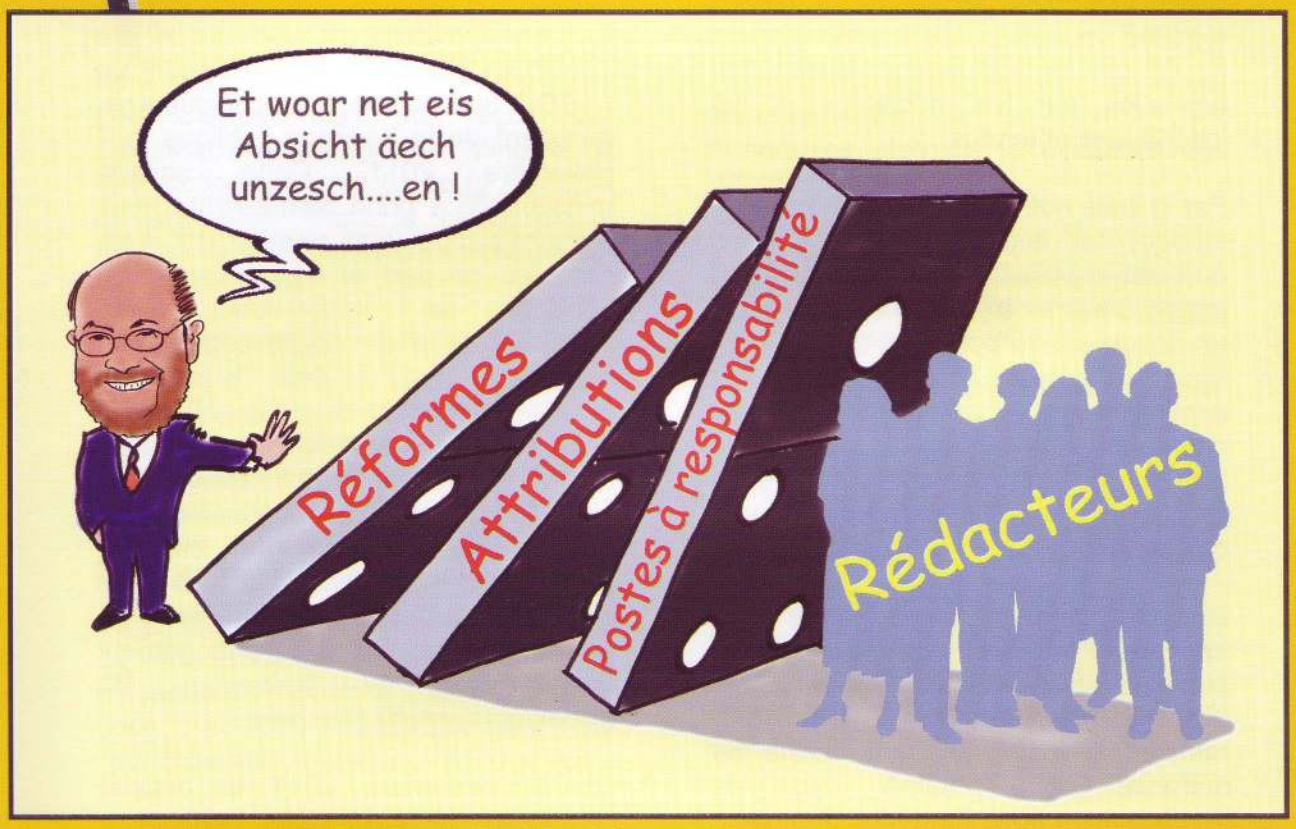
INFORUM

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

Mars 2012 - N° 48



Fir dass et net esou wäit kënnt:

Kommt all op d'Assemblée Générale !

Editorial

5 pages = 1000 pages + 8 pages ?

Le 15 juillet 2011 les comités des associations sectorielles regroupés dans la CGFP ont été d'urgence conviés à l'INAP pour prendre connaissance du compromis négocié avec le gouvernement. L'amalgame minutieusement orchestré par le gouvernement entre un accord salarial certes positif et un accord de réformes ressenti plutôt négatif était en quête d'un vote positif. Après la présentation seulement verbale des éléments des projets des deux accords le bureau exécutif de l'AGC par ses 62 mandats a exprimé un vote prudent avec 40 pour et 22 contre, tout en motivant cette hésitation par les inconnues et les incertitudes entendus.

Par la suite notre méfiance s'est avérée fondée, car aujourd'hui nous savons qu'il est impossible des résumer 1000 pages d'avant-projets de réformes sur un document de synthèse de 5 pages. Pour bon nombre d'associations ayant exprimé une vote positif à cent pourcent le réveil a été brutal à la lecture du texte des avant-projets de loi, des règlements grand-ducaux ou des annexes.

Depuis notre entrevue du 2 mars 2011 les deux ministres de la Fonction publique étaient bien informés en ce qui concerne les revendications de l'AGC, remises à l'occasion sous forme de mémoire. En résumé c'est la revendication de la formation de niveau « bachelor » pour accéder à la carrière du rédacteur, le refus d'une toute nouvelle carrière intermédiaire pour « bachelors » et donc le refus de la relégation au troisième rang de hiérarchique dans l'administration publique.

La désillusion quasiment générale s'est confirmée le 24 octobre 2011 avec la publication du texte de tous les avant-projets. Nos revendications ont été habilement contournées. Toutefois la version imprimée était accompagnée d'une lettre offrant à chaque association l'éventualité: « *il vous est loisible de nous faire parvenir votre prise de position écrite …*»

À notre étonnement nous avons été invités en tant que bureau exécutif de l'AGC à une entrevue « technique » au ministère de la Fonction publique le 7 novembre 2011. Cette attitude ministérielle a priori bienveillante nous a menés dans une réunion qui s'est déroulée de part et d'autre selon un schéma de « déjà-vu ». Dans l'atmosphère d'un certain énervement ministériel nous avons formulé la requête de détails supplémentaires à l'égard de certains textes. Après avoir apaisé la situation et clarifié les compétences de l'intérêt général et de l'intérêt sectoriel ou de carrière, l'entrevue s'est terminée sur le constat d'une incohérence en matière du mécanisme transitoire de changement du groupe de traitement B1 (rédacteurs) en A2 (bachelors).

Le 22 décembre 2011 le cabinet ministériel de la Fonction publique a diffusé un courriel contenant un document de 8 pages de « précisions et propositions supplémentaires » sur les réformes dans la Fonction publique. Ce document contient aussi une

solution à l'incohérence constatée par l'AGC. En effet le pourcentage de 20% de l'effectif pouvant changer dans la période transitoire du groupe de traitement B1 en A2 est déterminé par l'effectif de la carrière de départ, donc B1. Faute d'effectif de la carrière A2 nouvellement créée, le pourcentage de 20% de cette carrière n'aurait abouti à rien.

La prise de position de l'AGC a été envoyée aux ministres de la Fonction publique avant la date butoir du 6 janvier 2012 et comme promis elle a abouti à une ultime entrevue le 6 février dernier. Mais cette noria d'associations sectorielles et de carrières reçue par les deux ministres jusqu'au 9 février n'ont pas changé la direction du train des réformes gouvernemental, roulant à vive allure…

Fernand Muller, président

Demandes d'entrevues

Le 2 mars 2011 l'Association Générale des Cadres avait été reçue par Monsieur François Biltgen, Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, dans le cadre de la révision des traitements envisagée par le gouvernement.

L'entrevue s'était déroulée de façon correcte, chaque partie ayant écouté les explications et arguments de la « partie adverse ». L'AGC avait pourtant espéré qu'un réel dialogue aurait pu être établi, notamment sur la base de ses réflexions et arguments. Tel n'était malheureusement pas le cas.

Vu l'importance des intérêts en jeu et ce non seulement pour la carrière moyenne du rédacteur, mais également pour le bon fonctionnement de l'administration publique, l'AGC a voulu élargir le débat et de faire connaître ses raisonnements et arguments aux honorables élus de la Chambre des députés.

C'est ainsi qu'en date du 23 mai 2011, l'Association générale des cadres a adressé des demandes d'entrevues aux groupes parlementaires.

Une première entrevue s'est tenue en date du 31 mai 2011 entre le Bureau exécutif de l'AGC et le groupe parlementaire du DP, représenté par MM. Fernand Etgen, André Bauler et Philippe Modert.

La deuxième et dernière entrevue a eu lieu le 28 juin 2011 entre l'AGC et Mme Josée Lorsché et MM. Claude Adam et Albert Jacoby du groupe parlementaire « déi gréng ».

Aucune réaction, même pas le moindre accusé de réception de la part des groupes parlementaires du CSV et du LSAP !

Prise de position de l'Association générale des cadres (AGC/CGFP) au sujet des avant-projets de textes transposant les accords entre le gouvernement et la CGFP dans le cadre de la réforme de la fonction publique.

Par courriel du 24 octobre 2011, Monsieur le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et Madame la ministre déléguée à la Fonction publique et à la Réforme administrative ont proposé à l'Association générale des cadres de leur faire parvenir une prise de position écrite au sujet des textes de réformes transposant les deux accords du 15 juillet 2011 entre le gouvernement et la CGFP.

Le délai imparti pour la transmission de ladite prise de position a été fixé au 11 novembre 2011. Toutefois, pour des raisons exceptionnelles, ce délai pouvait être prolongé d'une semaine sur demande spéciale.

Par lettre du 26 octobre 2011, l'Association générale des cadres a demandé une telle prolongation.

A son tour la CGFP a demandé et obtenu un délai général pour toutes les associations affiliés jusqu'au 25 novembre 2011.

Sur décision du Comité fédéral réuni en date du 10 novembre 2011, la CGFP a demandé et obtenu une deuxième prolongation de ce délai. Elle a en outre insisté sur la mise à disposition d'un texte comparatif permettant de mieux analyser les différents textes modifiant les lois et règlements grand-ducaux actuellement en vigueur. Le texte en question a été transmis par les soins de la CGPF aux organisations sectorielles en date du 30 novembre 2011.

Lors d'une entrevue « technique » qui s'est tenue en date du 7 décembre 2011 entre l'AGC et Monsieur le ministre de la Fonction publique, différentes mesures touchant tant l'intérêt général que les intérêts particuliers des rédacteurs ont pu être abordées.

Une discussion approfondie de la situation des rédacteurs et des revendications afférentes émanant de l'Association générale des cadres devra faire l'objet d'une deuxième entrevue.

Par courriel du 22 décembre 2011, le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative a transmis à l'AGC un document contenant des précisions et des propositions supplémentaires dans le dossier des reformes.

Remarques préliminaires

1) <u>Intérêts spécifiques de la carrière du rédacteur</u>

De prime abord l'Association générale des cadres constate que la réforme de la structure des carrières de l'Etat envisagée par le gouvernement ne répond en rien à la revendication de longue date d'un allongement de la formation initiale des rédacteurs. Le

nouveau groupe de traitement A2 des gestionnaires inséré entre le groupe A1 et le groupe B1 est la preuve irréfutable que le gouvernement entend reléguer la carrière du rédacteur au troisième rang hiérarchique.

Dans son mémoire de décembre 2008, l'Association générale des cadres avait revendiqué entre autres le relèvement du niveau d'études requis pour l'accès à la carrière du rédacteur. En effet, pour être à la hauteur des exigences du travail administratif quotidien, les rédacteurs nécessitent encore et toujours une formation post-secondaire approfondie, ciblée avant tout sur les branches économie, droit, gestion, comptabilité et finances publiques.

Ainsi la mise en oeuvre du Processus de Bologne aurait pu constituer l'occasion idéale pour procéder enfin à cet allongement de la formation des rédacteurs.

C'est dans cet ordre d'idées que l'AGC avait proposé de soumettre l'accès à la carrière du rédacteur à la condition d'être titulaire du diplôme du bachelor.

Or, le gouvernement en a décidé autrement en ignorant une fois de plus cette revendication de longue date et en scellant ainsi une fois pour toute le destin de la carrière du rédacteur qui sera dès lors condamnée à sombrer à moyen terme dans l'insignifiance à l'instar de la carrière de l'expéditionnaire administratif.

Mais le comble de cette triste histoire est le fait que le gouvernement n'a même pas prévu de mesure transitoire digne de ce nom et qui aurait pu constituer une sortie honorable du différend.

Le comité de l'Association générale des cadres ne peut que regretter cette attitude gouvernementale qui constitue un affront vis-à-vis de tous ceux qui tout au long de leur carrière ont fait partie de la « cheville ouvrière » respectivement de « l'épine dorsale » de l'administration publique.

En conséquence, l'AGC se doit de revendiquer une fois de plus une revalorisation de la carrière du rédacteur allant de pair avec un relèvement du niveau d'études, en insistant au reclassement de la carrière dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, sous-groupe administratif.

Pour les arguments justifiant ledit reclassement, il y a lieu de se référer au « *Mémoire de l'Association Générale des Cadres concernant le relèvement du niveau d'études requis pour l'accès à la carrière du rédacteur et la revalorisation de la carrière du rédacteur dans le cadre d'une révision générale des traitements* » de décembre 2008, annexé à la présente.

Mais, dans l'hypothèse où le gouvernement persiste dans son intention de laisser définitivement la carrière du rédacteur pour compte, l'AGC veillera dans la présente prise de position à ce que les acquis actuels et les intérêts futurs des rédacteurs soient préservés au maximum.

Car le fait d'avoir contourné le problème de la formation des rédacteurs ne libère pas le gouvernement de la prise en considération d'autres revendications légitimes.

2) <u>Intérêt général</u>

Lors de la conférence des comités du 15 juillet 2011, tant l'accord sur les réformes que l'accord salarial ont été majoritairement approuvés par les délégués des associations présentes. L'AGC s'est prononcée avec seulement deux tiers de ses voix en faveur des deux accords, en raison des inconnues et incertitudes contenues dans des nouveautés proposées.

En faisant l'amalgame entre l'accord salarial et les réformes en matière salariale et statutaire, le gouvernement a sans aucun doute forcé la main aux

délégués qui se seraient certainement prononcés différemment en cas de votes séparés.

Il en résulte que de nombreuses dispositions reprises tant dans l'accord sur les réformes que dans les avant-projets afférents n'ont pas ou en partie seulement reçu l'aval de l'AGC.

Voilà pourquoi la prise de position de l'Association générale des cadres ne couvre pas exclusivement les intérêts spécifiques de la carrière du rédacteur, mais comprend en outre des remarques et observations au sujet de dispositions d'intérêt général qui sont et restent bien évidemment de la compétence de la CGFP.

Il reste à préciser que la présente prise de position se limite dans un souci d'efficacité, à ne relever que les points les plus critiquables des avant-projets de la réforme.

Avant-projet de loi modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

1) Augmentation de la durée du stage

Aux termes de l'exposé des motifs, les avant-projets comporteraient entre autres une « *réforme du stage de façon à assurer que l'agent une fois nommé réponde à un niveau performant, sans augmenter le volume total de la formation actuelle* ».

Au vu des textes afférents, l'Association générale des cadres se doit de constater que, mise à part l'augmentation de la durée du stage, la réforme du stage projetée n'a rien de révolutionnaire et ne saura certainement pas augmenter le niveau de performance des stagiaires au moment de leur nomination. Bien au contraire, une augmentation de la durée du stage allant de pair avec une réduction de leur indemnité n'aura comme seule conséquence qu'une démotivation des jeunes et moins jeunes stagiaires, démotivation que ni l'introduction d'un plan d'insertion, ni l'institutionnalisation du rôle du patron de stage ne sauraient atténuer.

Il s'agit en l'occurrence d'une mesure visant exclusivement à faire des économies budgétaires aux dépens des jeunes.

2) Introduction de la gestion par objectifs

Si la finalité de l'introduction de la gestion par objectifs dans les textes législatifs et réglementaires, consiste à vouloir augmenter l'efficacité et l'efficience du service public, les éléments-clés des réformes proposées sont :

- la fixation des objectifs généraux et personnels par le chef d'administration,
- l'organigramme de l'administration établi par le chef d'administration,
- la description des postes de travail par le chef d'administration
- l'entretien annuel de progression et l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Après analyse des avant-projets de textes, l'Association générale des cadres constate que

- les chefs d'administration seront seuls responsables pour fixer les objectifs, établir l'organigramme et procéder à la description des postes et
- les agents n'auront donc aucune influence sur l'organisation des services, ni sur leur vie professionnelle.

Cette approche du défi permanent de l'amélioration du service public n'est pas réaliste, car elle ne tient pas compte de l'engagement quotidien dont font actuellement preuve la majorité

des agents, engagement dépassant le plus souvent l'exécution pure et simple des tâches octroyées, tâches parfois vagues ou peu précises.

D'après l'article 36 de la loi modifiée fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, la représentation du personnel joue un rôle actif et passif dans l'organisation de l'administration.

Il faut par conséquent amender les avant-projets de texte de façon à garantir la participation de la représentation du personnel lors de la fixation des objectifs, de l'établissement de l'organigramme et de la description des postes.

A défaut d'une telle participation, le personnel risque d'être démotivé, rendant ainsi la tâche des directeurs plus difficile. Il est par ailleurs à craindre qu'un organigramme établi de façon inefficace pourra en outre favoriser les abus de pouvoir et l'arbitraire.

Par conséquent, l'Association générale des cadres apprécie que le document *Réformes dans la Fonction publique – Précisions et propositions supplémentaires* prévoit l'implication de la représentation du personnel « *dès le début dans ce processus global de mise en œuvre de la gestion par objectifs* ».

3) <u>Introduction d'un système d'appréciation</u>

Aux termes de l'accord du 15 juillet 2011, « *Il sera introduit un système d'appréciation objective équitable, standardisé, transparent et traçable qui sera exclusivement* ***appliqué lors des phases-clef*** *du déroulement de la carrière du fonctionnaire, à savoir* ***pendant le stage*** *d'une part ainsi qu'à* ***l'accès au niveau supérieur*** *et pour* ***les promotions aux différents grades dans le niveau supérieur*** *d'autre part* ».

Il en résulte qu'il ne sera procédé à une appréciation du fonctionnaire que deux ou trois fois après sa nomination définitive, suivant qu'il s'agisse d'un sous-groupe de traitement dont le niveau supérieur comprend deux ou trois grades différents.

Or, d'après le nouvel article 5, paragraphe 6, alinéa 2, « *le système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles donne lieu,* ***à la fin de la période de référence respective****, à un rapport de développement professionnel du fonctionnaire* ».

La période de référence est définie à l'article 4 nouveau qui dispose que « *le développement professionnel du fonctionnaire fait partie intégrante de la gestion par objectifs à établir par chaque administration sur une* ***période de référence de trois ans*** ».

De même l'avant-projet de règlement grand-ducal déterminant les pièces contenues dans le dossier personnel des fonctionnaires ajoute à l'article 2 un alinéa 2 ayant la teneur suivante: *« Le rapport annuel de progression est conservé jusqu'à la fin de l'année qui suit celle de la fin de la période de référence à laquelle il se rapporte »*. Que ce soit l'appréciation ou l'entretien professionnel, le fonctionnaire pourra se retrouver en permanence sous la férule subjective et arbitraire de son chef hiérarchique.

Afin d'éviter tout malentendu quant à la fréquence de l'application du système d'appréciation, l'AGC propose de modifier le nouvel article 5, paragraphe 6, alinéa 2 comme suit :

> « Le système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles donne lieu, à la fin de la période de référence respective, à un rapport de développement professionnel du fonctionnaire, **pour autant que l'un des moments clé de l'évolution de la carrière évoqués ci-dessus advienne dans**

la période de référence qui suit. Il s'applique à partir … »

Quant au principe même d'un système d'appréciation, l'Association générale des cadres n'y voit aucun intérêt ni pour le public, ni pour l'Etat-patron et certainement pas pour les différentes administrations.

Au vu du *Rapport de développement professionnel* de soixante pages, accompagné de ses différents guides d'utilisation, il est évident que le système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles donne lieu non seulement au dit rapport, mais surtout à un surplus de travail pour les chefs hiérarchiques, surplus dont la plupart se débarrasseront avec toute l'attention que pareille chicane mérite.

Mais quoiqu'il en soit, l'Association générale des cadres n'acceptera en aucun cas que le principe de l'appréciation, accompagné d'entretiens professionnels annuels ne soit applicable qu'aux seuls groupes de traitement relevant de l'administration générale.

4) Congé sans traitement.

Le nouvel article 30, paragraphe 2, alinéa 2, dispose que « *les congés sans traitement accordés pour des raisons personnelles ou familiales ne peuvent dépasser dix années* ».

Considérant que le congé sans traitement prévu pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans constitue également un congé pour raisons familiales et afin d'éviter tout malentendu au sujet de la portée de la disposition précitée, l'Association générale des cadres propose de compléter le nouvel article 30, paragraphe 2, alinéa 2 comme suit :

> « Les congés sans traitement accordés pour des raisons personnelles ou familiales **prévus au point b) de l'alinéa qui précède** ne peuvent dépasser dix années. Ceux accordés … »

De plus et afin de tenir compte de l'augmentation récente de l'âge de la scolarité obligatoire, l'AGC estime qu'il y a lieu d'augmenter jusqu'à seize ans la durée du congé sans traitement auquel le fonctionnaire peut prétendre pour élever un ou plusieurs enfants à charge.

5) Congé pour travail à mi-temps.

Au vu des observations formulées ci-dessus au sujet du congé sans traitement, l'Association générale des cadres propose de compléter également le nouvel article 31, paragraphe 2, alinéa 2 comme suit

> « Les congés pour travail à mi-temps accordés pour des raisons personnelles ou familiales **prévus au point b) de l'alinéa qui précède** ne peuvent dépasser dix années. Ceux accordés … »

L'AGC estime en outre qu'une augmentation jusqu'à seize ans de la durée du congé pour travail à mi-temps auquel le fonctionnaire peut prétendre pour élever un ou plusieurs enfants à charge doit être envisagée, afin de tenir compte de l'augmentation récente de l'âge de la scolarité obligatoire.

6) La déontologie dans la Fonction publique

Par la loi du 3 août 1998, le régime des retraites dans la Fonction publique jusque-là régi par la péréquation et considéré comme « traitement continué », a été aboli. Le nouveau régime de retraite en vigueur depuis 1999 est aligné sur celui du secteur privé. Les retraités ne profitent plus des augmentations du point indiciaire, mais d'un ajustement biennal, si tout va bien.

Or, l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi modifiant la loi fixant le statut général, énumère parmi les

modifications significatives à la page 146, « *la précision dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat que les retraités de l'Etat continuent à bénéficier du statut de fonctionnaires, le code de déontologie ainsi que l'ensemble des droits et devoirs de leur vie active leur restant applicables*. »

Ainsi le nouveau paragraphe 6 de l'article 1er du Statut général prévoit que l'article 9, paragraphe 1er, alinéa 3 nouveau, disposant que le fonctionnaire « *doit également se conformer aux valeurs essentielles de la Fonction publique et aux règles déontologiques régissant l'exercice de ses fonctions* » devienne applicable aux fonctionnaires retraités.

L'Association générale des cadres ne peut que s'étonner du fait que les devoirs des retraités de l'Etat soient ainsi conservés et même étendues, alors que leurs droits ont depuis longtemps été abolis.

Avant-projet de loi fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

1) Les avancements en grade dans les sous-groupes de traitement connaissant un niveau général et un niveau supérieur.

Dans l'accord du 15 juillet 2011, il a été retenu qu'« *il sera procédé à une harmonisation des avancements et des délais de promotion. Cette harmonisation comprendra des délais d'avancement sur trois ans au niveau général et au niveau supérieur* ».

Or, après analyse des articles 9 et 10 du présent avant-projet loi, l'Association générale des cadres se doit de constater que le texte en question n'est pas tout à fait clair et risque dès lors de prêter à confusion. En effet, l'automatisme nouvellement introduit en ce qui concerne les promotions aux différents grades du niveau supérieur ne ressort pas clairement des dits articles.

Pour être conforme au texte de l'accord du 15 juillet 2011 et afin d'éviter toute interprétation équivoque à ce sujet, l'AGC insiste à modifier la teneur de l'article 9 comme suit :

> « Pour la détermination des conditions et modalités des avancements, il est créé un niveau général et un niveau supérieur suivant les modalités définies à l'article 10 ci-dessous.
>
> Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs tels que définis à l'article 10 et où l'avancement aux différents grades se fait par avancements en traitement après ~~un nombre déterminé d'~~ **chaque fois trois** années de grades, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires.
>
> Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre les grades supérieurs tels que définis à l'article 10 et où l'avancement aux différents grades se fait par promotions sur base d'une décision à prendre par l'autorité investie du pouvoir de nomination ~~au plus tôt~~ après ~~un nombre déterminé d'~~ **chaque fois trois** années de grades, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires.
>
> **L'accès au niveau supérieur se fait par promotion et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade passées au niveau général, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires.**
>
> **La promotion au dernier grade du niveau supérieur ne peut intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la première nomination.**

Par années de grade au sens de la présente disposition … »

Il est évident qu'à la suite de cette modification, la formulation standard reprise à l'article 10 pour chaque groupe de traitement en ce qui concerne les promotions aux différents grades du niveau supérieur respectif, doit également être adaptée de la façon suivante :

« … les promotions aux grades X, Y et Z ~~**pouvent intervenir**~~ **interviennent** ~~**au plus tôt**~~ après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que la promotion au dernier grade … »

C'est donc avec satisfaction que l'Association générale des cadres constate qu'après son entrevue « technique » avec Monsieur le ministre de la Fonction publique et sur initiative de la CGFP, le document *Réformes dans la Fonction publique – Précisions et propositions supplémentaires*, prévoit dès à présent de modifier le texte de l'avant-projet afférent dans le sens proposé ci-dessus et ce « *afin d'éviter toute interprétation équivoque des futures dispositions en matière d'avancements* ».

2) <u>Dénomination des fonctions</u>

L'accord du 15 juillet 2011 prévoit « *le maintien à l'intérieur des catégories et groupes de traitement d'une seule dénomination de fonction au niveau général et d'une seule fonction au niveau supérieur* ».

Par ses lettres du 26 novembre 2010 et du 9 février 2011 adressées à Monsieur le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, l'Association générale des cadres avait d'ores et déjà mis en garde contre les effets néfastes qu'aura l'introduction d'une seule dénomination de fonction à l'intérieur des deux niveaux de carrière sur la hiérarchie au sein des différentes administrations.

De même l'argumentation que l'on a pu trouver en page 873 de l'étude sur les traitements et qui se borne à noter que « *les différentes fonctions du cadre fermé, tout comme celles du cadre ouvert et à l'exception de celles exercées par des agents de la Force publique, ne correspondent plus à une vraie graduation des attributions, de sorte qu'ils peuvent être supprimés* » est tout sauf convaincante.

Il va sans dire que l'AGC ne peut accepter une telle affirmation gratuite, qui globalement n'est pas valable pour la carrière du rédacteur, tel qu'il ressort en outre de la description des attributions, sujétions et responsabilités de la carrière du rédacteur des contributions par exemple, énumérées aux pages 383 et 384 de ladite étude.

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

Par conséquent, l'AGC ne peut que revendiquer le **maintien des dénominations actuelles liées aux différents grades** à l'instar de ce que l'avant-projet de loi prévoit pour les rédacteurs de l'Administration des douanes et accises (pages 28 et 78).

3) <u>Réduction des indemnités du fonctionnaire stagiaire</u>

Sans vouloir relancer le débat au sujet de la réduction des traitements de début de carrière, l'Association générale des cadres considère toute mesure visant lesdits traitements comme indigne d'un gouvernement qui se veut social.

En effet, la réduction des traitements de début de carrière ne se fait pas par nécessité, mais par simple complaisance pour le patronat du secteur privé qui pourra dès lors

maintenir ses salaires à un niveau peu élevé, voire même les réduire au niveau des emplois précaires.

4) Attributions et postes à responsabilités des rédacteurs

Avec l'introduction du groupe de traitement A2, sous-groupe administratif, les rédacteurs sont définitivement relégués au troisième rang dans la hiérarchie des carrières de l'Etat et continueront ainsi à perdre progressivement leurs attributions et postes à responsabilité, en faveur des fonctionnaires du sous-groupe administratif des groupes de traitement A1 et A2.

Ces doléances et craintes formulées à maintes reprises par les comités successifs de l'Association générale des cadres ont toujours été considérées comme non fondées par les responsables politiques. Or, aux pages 742 et 743 de l'étude sur les traitements, les auteurs énumèrent les attributions que les agents détenteurs du diplôme du bachelor seraient amenés à exercer selon l'avis des chefs d'administration ayant participé à l'enquête afférente.

Le tableau comparatif annexé à la présente reprend tant les attributions des futurs gestionnaires du groupe de traitement A2 que celles des rédacteurs actuellement en service telles qu'elles résultent de l'étude précitée.

La perte d'attribution des rédacteurs est bel et bien une réalité, menant à la disparition progressive d'une carrière pouvant se prévaloir d'un historique remarquable dans la fonction publique luxembourgeoise.

En attendant il appartient toujours, mais pour combien de temps encore, aux rédacteurs actuellement en service, d'assurer les attributions à responsabilité particulière en question.

Par conséquent et en se référant à la validation des acquis de l'expérience professionnelle, l'Association générale des cadres revendique l'assimilation des rédacteurs en fin de carrière aux gestionnaires du groupe de traitement A2 par l'insertion de l'alinéa ci-après entre le dernier et l'avant-dernier alinéa du point 3 de la rubrique I. « Administration générale » inscrite à l'article 10 de l'avant-projet afférent :

> « *La promotion au dernier grade est en outre liée à la condition d'avoir accompli (…) dans ses attributions la Fonction publique.*
>
> **Les fonctionnaires relevant de la catégorie B, groupe de traitement B1 de l'annexe A I. Administration générale, sous-groupe administratif et classés dans le grade 13, occupant un poste à responsabilité particulière défini dans l'organigramme de l'administration, bénéficient d'un avancement en traitement au grade 14 avec majoration d'échelon, pour la durée de l'occupation d'un tel poste, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 13**.
>
> *Pour le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous d), le classement des fonctions est défini comme suit (…)* »

5) Dispositions transitoires

L'article 37, paragraphe 3 dispose que « *pour l'application du présent article, les anciennes dispositions de l'article 16 de la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat restent en vigueur pendant une période transitoire de quatre ans. Pendant cette période, un règlement grand-ducal continue à fixer annuellement, d'après l'ancienne législation, le nombre des emplois des différentes fonctions du cadre fermé prévu pour les diverses carrières visées* ».

L'Association générale des cadres estime qu'il y a lieu d'ajouter en outre un deuxième alinéa relatif au tableau d'avancement ayant la teneur suivante :

> **« Pendant cette même période les chefs d'administration tiennent à jour les tableaux d'avancement et en informent les intéressés »**

Avant-projet de loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien

Le présent avant-projet de loi dispose en son article 2, paragraphe 5 que « *par groupe de traitement immédiatement supérieur au groupe de traitement B1 - il faut entendre le groupe de traitement A2* ».

L'article 17 prévoit en outre une dérogation permettant aux fonctionnaires du groupe de traitement B1 d'accéder encore au groupe de traitement A1 pendant une période de dix ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi afférente.

Ainsi après l'expiration de ladite période transitoire, l'accès des rédacteurs à un groupe de traitement supérieur au leur se limite au seul groupe de traitement A2 (grade de fin de carrière 14), alors que jusqu'à présent il leur était possible d'accéder à la carrière supérieure authentique (grade de fin de carrière 16) et même d'occuper des fonctions dirigeantes.

Or, compte tenu des conditions auxquelles est soumis l'accès du rédacteur au groupe de traitement A2, ces nouvelles perspectives de carrières ne sauraient guère inciter les éventuels candidats à

- suivre et passer avec succès les cours et épreuves du cycle de formation préparatoire au groupe de traitement et d'indemnité supérieur, conformément à l'article 7, paragraphe 1er, point 3
- suivre ensuite un plan de qualification individuel établi à son égard par l'Institut national d'administration publique et
- se soumettre à une ou plusieurs épreuves, dont un mémoire écrit, conformément à l'article 14, paragraphe 1er.

Car en fin de compte le supplément de traitement résultant d'un changement de carrière se limite en fin de carrière à 30 points indiciaires par rapport à 90 points d'après le système actuel, sans compter l'accès aux fonctions dirigeantes.

Par conséquent, l'Association générale des cadres insiste à ce que l'article 2, paragraphe 5 soit modifié comme suit

> « *par groupe de traitement immédiatement supérieur au groupe de traitement B1 - il faut entendre* ***tant le groupe de traitement A1 que*** *le groupe de traitement A2* ».

A la suite de cette modification, l'article 17 du présent avant-projet disposant que « *par dérogation à l'article 2 paragraphe 5, pour les fonctionnaires du groupe de traitement B1 en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, il faut entendre par groupe de traitement immédiatement supérieur au leur, le groupe de traitement A1* » devient superfétatoire.

Ceci dit et quoiqu'il en soit, tout changement de carrière du groupe de traitement B1 vers le groupe de traitement A2 restera à moyen terme une pure fiction.

En effet, « *le nombre maximum de fonctionnaires d'un groupe de traitement admis à changer de groupe de traitement (…) est fixé à vingt pour-cent de l'effectif total du groupe de traitement (…) qui est immédiatement supérieur au leur* ».

Considérant que le nombre des fonctionnaires du groupe de traitement A2 est actuellement de zéro unité et n'évoluera qu'à moyen terme, le nombre de rédacteurs pouvant briguer un poste dans ce même groupe restera insignifiant pendant de longues années.

Par conséquent, l'Association générale des cadres apprécie qu'à la suite de son entrevue « technique » avec Monsieur le ministre de la Fonction publique, le gouvernement ait décidé de remédier à cette incohérence.

C'est ainsi qu'aux termes du document *Réformes dans la Fonction publique – Précisions et propositions supplémentaires*, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un changement de groupe complémentaire sera fixé en fonction de l'effectif total du groupe de traitement initial.

Toutefois, la condition qu' « *à ces fins, le poste initial du fonctionnaire dans son ancien groupe de traitement* ***devra être converti*** *en un poste relevant du groupe de traitement retenu* » ne fera qu'accélérer la perte d'attributions, ainsi que le déclin de la carrière du rédacteur.

Car après chaque changement de groupe complémentaire, les attributions liées au poste à responsabilité en question seront définitivement perdues pour les fonctionnaires du groupe de traitement B1.

Suite au départ à la retraite d'un fonctionnaire ayant ainsi changé du groupe de traitement B1 en A2, son successeur sera dès lors recruté parmi les fonctionnaires du groupe de traitement A2.

A la fin de la période transitoire de dix ans, le transfert des attributions des rédacteurs vers les fonctionnaires du groupe de traitement A2 sera définitivement achevé et la carrière du rédacteur, privée de ses attributions et responsabilités traditionnelles sombrera dans l'insignifiance. Par conséquent, l'Association générale des cadres ne peut que rappeler sa revendication formulée ci-dessus au sujet d'un avancement en traitement au grade 14, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 13 pour les rédacteurs occupant un poste à responsabilité.

De cette façon, la perte d'attributions sera atténuée, tout en permettant aux rédacteurs non encore classés au dernier grade et occupant un poste à responsabilité de bénéficier d'un changement de groupe complémentaire.

Avant-projet de loi fixant les conditions et modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration

Le Statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés prévoit au dernier alinéa du paragraphe 2 de l'article 2 que « *par recrutement interne, il y a lieu d'entendre soit l'engagement d'un candidat remplissant les conditions d'études légales ou réglementaires pour l'accès au poste vacant et dont cet accès se fait par* ***changement d'administration****, d'affectation ou de fonction, soit l'engagement (…)* ». De même, l'article 6, paragraphe 4 dudit statut dispose que « *le fonctionnaire peut faire l'objet d'un* ***changement d'administration****, avec ou sans changement de résidence. Par changement d'administration il y a lieu d'entendre la nomination du fonctionnaire dans une autre administration, sans changement de carrière ni de grade* ».

Afin d'être en conformité avec les articles précités du Statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés, l'Association générale des cadres tient à remarquer que l'alinéa 2 de l'article 1er du présent avant-projet est à modifier comme suit :

« *Elles s'appliquent également aux fonctionnaires et employés publics des établissements publics,* ***ainsi qu'aux fonctionnaires de la Chambre des Députés*** ».

Avant-projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 27 octobre 2000 déterminant l'organisation à l'Institut national d'administration publique de la division de la formation pendant le stage du personnel de l'Etat et des établissements publics de l'Etat

Le présent avant-projet vise la énième réforme ou réorganisation de l'INAP accompagnée chaque fois d'un « *réajustement du volume des heures de formation conduisant à une réduction progressive du temps de formation générale pendant la période de stage* ».

C'est ainsi « qu'*entre 1983 et 2010 le volume global de la formation générale a été réduit (…) de 54% pour la carrière du rédacteur* ». Et c'est précisément depuis le début des années quatre-vingt que l'Association générale des cadres revendique un relèvement du niveau d'études pour l'accès à la carrière !

Les gouvernements successifs ont donc non seulement ignoré les revendications de l'AGC en matière de formation, mais ils ont systématiquement réduit la seule formation supplémentaire à laquelle les jeunes rédacteurs pouvaient prétendre.

Et afin de sceller une fois pour toutes le destin de la carrière du rédacteur, le gouvernement ne se limite pas seulement à refuser définitivement tout relèvement du niveau de formation requis pour l'accès à la carrière, mais réduit encore une fois le volume de la formation des rédacteurs de 372 heures actuellement à 240 heures après la réforme.

Une telle attitude face à une revendication de longue date est tout à fait inadmissible et inacceptable.

Par conséquent et compte tenu du la durée triennale du stage, l'AGC se doit de revendiquer une augmentation considérable du volume de la formation générale, permettant aux rédacteurs stagiaires de suivre une formation étoffée et ciblée avant tout sur les branches économie, droit, gestion, comptabilité et finances publiques.

Vu la réduction des indemnités des fonctionnaires stagiaires, ceux-ci devraient désormais être en mesure de fréquenter des cours de formation en nombre suffisant, sans que l'un « *des points critiques évoqués en ce qui concerne les discussions autour de la formation générale, à savoir l'absence prolongée des stagiaires en formation de leur lieu de travail* » ne puisse donner lieu à contestation.

Conclusion

Après analyse des avant-projets de textes, l'Association générale des cadres tient à remarquer qu'elle respecte encore et toujours **les accords tels qu'ils ont été approuvés majoritairement** lors de la conférence des comités de la CGFP le 15 juillet 2011.

Tout en étant persuadée que la CGFP veillera à ce que lesdits accords soient transposés exactement tel qu'ils ont été signés, l'AGC n'acceptera en aucun cas que le système d'appréciation, accompagné d'entretiens professionnels annuels ne deviennent applicable qu'aux seuls groupes de traitement relevant de l'administration générale.

Quant aux intérêts particuliers des rédacteurs, l'Association générale des cadres regrette que le gouvernement ait décidé de donner le coup de grâce à une carrière qui pendant des décennies

a été « l'épine dorsale » de l'administration publique.

Ainsi l'AGC ne peut que s'opposer une fois de plus à l'introduction du groupe de traitement A2, allant de pair avec la relégation injustifiée des rédacteurs au troisième rang hiérarchique et condamnant la carrière à sombrer définitivement dans l'insignifiance.

Toutefois et afin de garantir aux rédacteurs actuellement en service une sortie honorable du différend, l'Association générale des cadres soumet au gouvernement les revendications ci-après :

1. Assimilation des rédacteurs en fin de carrière aux gestionnaires du groupe de traitement A2 par l'insertion de l'alinéa ci-après entre le dernier et l'avant-dernier alinéa du point 3 de la rubrique I. « Administration générale » inscrite à l'article 10 de l'avant-projet de loi fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat :

> « *La promotion au dernier grade est en outre liée à la condition d'avoir accompli (…) dans ses attributions la Fonction publique.*
>
> **Les fonctionnaires relevant de la catégorie B, groupe de traitement B1 de l'annexe A I. Administration générale, sous-groupe administratif et classés dans le grade 13, occupant un poste à responsabilité particulière défini dans l'organigramme de l'administration, bénéficient d'un avancement en traitement au grade 14 avec majoration d'échelon, pour la durée de l'occupation d'un tel poste, quatre années après avoir atteint le dernier échelon du grade 13**.
>
> *Pour le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous d), le classement des fonctions est défini comme suit (…)* »

2. Accès par changement de carrière des fonctionnaires du groupe de traitement B1 au groupes de traitement A1 et A2 en modifiant comme suit l'article 2, paragraphe 5 de l'avant-projet de loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien :

> « *par groupe de traitement immédiatement supérieur au groupe de traitement B1 - il faut entendre* ***tant le groupe de traitement A1 que*** *le groupe de traitement A2* ».

3. Augmentation considérable du volume de la formation générale, permettant aux rédacteurs stagiaires de suivre une formation plus étoffée, ciblée avant tout sur les branches économie, droit, gestion, comptabilité et finances publiques.

4. Maintien des dénominations actuelles liées aux différents grades.

Ainsi délibérée et approuvée par le comité de l'Association générale des cadres lors de sa réunion du 4 janvier 2012.

Annexes :

1) Mémoire 2008

   voir Inforum No 45 / mars 2009 *)

2) Tableau comparatif des attributions

   voir Inforum No 47 / mars 2011 *)

) disponible sur www.agc.lu

Le changement de groupe complémentaire : Bénédiction ou malédiction ?

L'avant-projet de loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien prévoit dans son article 16 la possibilité d'un changement de groupe complémentaire.

Cet accès surnommé changement « par la voie expresse » par un des conseillers du ministre de la Fonction publique, est réservé au fonctionnaire

- ayant accompli quinze années de service depuis sa nomination,
- classé à une fonction relevant du niveau supérieur et
- occupant un poste à responsabilité inscrit dans l'organigramme de son administration.

Cette disposition transitoire se distingue du changement de groupe de traitement « normal » par le fait que le candidat n'est pas obligé d'avoir préalablement suivi et passé avec succès les cours et épreuves d'un cycle de formation préparatoire, avant de suivre un plan de qualification individuel clôturé par une ou plusieurs épreuves, dont un mémoire.

Dans le cadre de la procédure dite « par la voie expresse », le candidat admis par le ministre du ressort, sur avis d'une commission de contrôle ne devra suivre qu'une formation personnalisée sanctionnée par un mémoire.

C'est ainsi que pendant une période transitoire de dix années, les rédacteurs pourront accéder au groupe de traitement A2, sans passer par les cours et épreuves préparatoires.

A première vue il s'agit donc d'une des très rares mesures en faveur de la carrière du rédacteur ou plutôt du « sous-groupe administratif du groupe de traitement B1 ». Car il faut commencer à s'habituer à la nouvelle terminologie qui évite scrupuleusement l'expression « carrière ».

Vingt pour cent de zéro …

Or, après réflexion il faut se rendre à l'évidence que le texte de l'avant-projet ne permettra à aucun rédacteur de profiter de ladite disposition transitoire. En effet, tout changement de groupe de traitement qu'il soit « normal » ou « par la voie expresse » n'est possible que jusqu'à concurrence de vingt pour cent de l'effectif du groupe immédiatement supérieur.

Cela signifie pour les rédacteurs du groupe B1 que le nombre maximum de fonctionnaires pouvant accéder au groupe A2 se limite à vingt pour cent de l'effectif du groupe A2 et qui sera au moment de l'entrée en vigueur de la loi de zéro unité.

Ce qui revient à vingt pour cent de zéro, qui est toujours égal à … zéro !

Au cours d'une première entrevue qui s'est tenue en date du 7 décembre 2011, l'AGC a signalé cette prouesse arithmétique au ministre de la Fonction publique qui a promis de remédier à cette incohérence apparemment non voulu.

Une nouvelle approche …

Dans une note intitulée « Précisions et propositions supplémentaires » publiée le 22 décembre 2011, les auteurs proposent donc de fixer le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un changement de groupe complémentaire par rapport à l'effectif du groupe de traitement initial.

Par conséquent, vingt pour cent des rédacteurs pourront accéder au groupe de traitement A2, sous réserve des conditions reprises ci-dessus et ce pendant une période transitoire de dix années.

Il s'agirait donc d'une réelle ouverture, d'une chance extraordinaire pour vingt pour cent des rédacteurs actuellement en service, s'il n'y avait pas un bémol malencontreux.

En effet, ladite note introduit une condition supplémentaire à savoir la conversion obligatoire du poste initial du fonctionnaire dans son ancien groupe de traitement, en un poste relevant du nouveau groupe de traitement.

… et ses conséquences

Pour les rédacteurs, cette nouvelle condition représente le coup de grâce pour le groupe de traitement B1 en accélérant la perte d'attribution tant redoutée et relevée à maintes reprises par l'AGC.

Considérant qu'une des conditions permettant de profiter de la « voie expresse » est celle d'occuper un poste à responsabilités, chaque changement de groupe complémentaire entrainera la perte d'un tel poste et bien évidemment des attributions qui y sont attachées.

Il s'ensuit qu'au bout de la période transitoire, mais probablement bien avant, la fière carrière du rédacteur, l'ancienne épine dorsale de l'administration sera définitivement démunie de toutes ses attributions et responsabilités particulières.

Le comble de cette triste histoire réside dans le fait que l'initiative dévastatrice n'est déclenchée ni par les chefs d'administration, ni par le ministère de la Fonction publique, mais par les rédacteurs eux-mêmes ou plutôt par vingt pour cent d'entre eux.

Lors de son entrevue du 6 février 2012 avec le ministre de la Fonction publique, le bureau exécutif de l'AGC a relevé cette nouvelle problématique. Le Ministre a remarqué qu'il n'a pas été dans son intention d'en finir ainsi avec la carrière du rédacteur, tout en promettant une fois de plus de chercher une solution acceptable de part et d'autre.

La majoration d'échelon

Ce n'est malheureusement qu'après cette deuxième réunion que l'AGC s'est rendue compte d'une autre incohérence relative au changement de groupe complémentaire.

L'avant-projet de loi fixant le régime des traitements prévoit le remplacement des grades de substitutions (13bis pour les rédacteurs) par une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de vingt points indiciaires.

Contrairement au système actuellement en vigueur, la majoration d'échelon n'est pas limitée au dernier grade, mais sera étendu à tous les grades du niveau supérieur (actuel cadre fermé) et ce jusqu'à concurrence de quinze pour cent de l'effectif du groupe de traitement.

C'est ainsi qu'après l'entrée en vigueur de la réforme, un rédacteur classé aux grades 11, 12 ou 13 occupant un poste à responsabilité pourra dès lors bénéficier d'une majoration d'échelon de vingt points indiciaires.

Il s'agit en fait de la seule revendication formulée par l'AGC dans son mémoire de décembre 2008 ayant été retenue dans le projet de réforme.

Or que va-t-il se passer avec ladite majoration en cas d'un changement de groupe complémentaire du groupe B1 vers le groupe A2 ?

Quinze pour cent de vingt pour cent …

Considérant qu'une des conditions permettant un changement de groupe complémentaire est celle d'occuper un poste à responsabilité, il est plus que

probable que la quasi-totalité des intéressés bénéficie d'une majoration d'échelon au moment de leur demande.

L'effectif du groupe A2 s'élèvera au moment de l'entrée en vigueur de la réforme à zéro unité et augmentera d'abord en fonction du nombre de rédacteurs changeant de groupe de traitement.

Donc, si le groupe A2 se compose dans un premier temps de vingt pour cent des rédacteurs, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon dans le groupe A2 s'élèvera à quinze pour cent de ces rédacteurs ayant changé de groupe.

Et quinze pour cent de vingt pour cent est égal à trois pour cent …

Exemples

L'exemple ci-après montre l'évolution de l'effectif des groupes B1 et A2 d'une administration fictive, ainsi que le nombre de fonctionnaires pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon dans chaque groupe :

Groupe	B1	A2
Effectif au moment de l'entrée en vigueur de la loi	30	0
Agents bénéficiant d'une majoration d'échelon (max. 15%)	5	0
Rédacteurs pouvant bénéficier d'un changement de groupe complémentaire (max. 20%)	6	-
Effectif après le changement de groupe	24	6
Agents bénéficiant d'une majoration d'échelon (max. 15%)	4*)	1

*) *tant qu'il restera des postes à responsabilité non transférés vers le groupe A2*

Sur les six rédacteurs ayant changé de groupe, cinq perdront leur majoration d'échelon de vingt points indiciaires.

L'augmentation résultant d'un changement de groupe accompagné d'une perte de la majoration d'échelon est illustrée ci-après :

Promotion	11/12	12/13	13/14
Points indiciaires B1	380+20 = 400	420+20 =440	470+20 =490
Points indiciaires A2	410+0 =410	455+0 =455	500+0 =500
Augmentation	10	15	10

Dialogue et transparence ?

C'est donc pour une augmentation de dix, respectivement quinze points indiciaires que la carrière du rédacteur sombrera dans l'insignifiance.

Par lettre du 8 février 2012, l'AGC a fait part de ces observations au ministre de la Fonction publique en lui demandant de faire le nécessaire afin d'éviter toute nouvelle incohérence en rapport avec le changement de groupe.

Au moment de la rédaction de la présente édition, l'AGC n'a pas reçu de réponse à ce courrier. Il semble que la phase de dialogue et de transparence soit définitivement terminée.

Nous sommes toutefois déterminés à défendre nos intérêts légitimes dans cette affaire, même après le dépôt des projets de lois et de règlements grand-ducaux.

3 %

17 %

80 %

Le processus de Pologne

Vous vous souvenez sans doute du commissaire européen Frits Bolkestein qui a marqué les esprits de 1999 à 2004 par ses propositions ultralibérales. Son idée était de travailler partout en Europe selon les standards les moins onéreux pour les patrons.

À l'époque le niveau de rémunération de la Pologne a souvent été avancé comme étant particulièrement propice au nivellement vers le bas des rémunérations en Europe. En France le plombier polonais, le plus souvent imaginaire, servait de polémique dans le discours politique et syndical.

Lionel Fontagné, professeur français et gourou de la compétitivité est un autre nom associé aux baisses des salaires et au démantèlement social en Europe. Pour atteindre une compétitivité maximale le niveau de rémunération « polonais » étendu à tous les pays européens ferait l'affaire – des patrons bien sûr.

Mais avant de s'occuper des vrais problèmes à la base de la crise financière et de l'endettement public quoi de plus simple que de s'attaquer d'abord aux traitements des serviteurs de l'Etat. Depuis le début de la crise bancaire en septembre 2008 c'est le crédo dans pratiquement tous les pays d'Europe.

Traditionnellement les fonctionnaires sont rémunérés selon une grille barémique en fonction de leur formation initiale, des examens réussis et de l'ancienneté de service. Au Luxembourg le barème de rémunération a fait l'objet de multiples accords salariaux, toujours négociés entre la CGFP et le gouvernement, chaque fois coulés dans la loi.

C'est clair et net, transparent et bien sûr légal. Faute de flexibilité permettant de réduire en un tour de main les traitements publics le gouvernement a présenté une série de mesures qu'il importe de lire plusieurs fois pour bien voir la vraie portée.

Pour certaines carrières de l'Etat le processus de Bologne risque de devenir le processus de Pologne en raison de la prémisse gouvernementale de la neutralité du coût de la réforme historique dans la fonction publique. Pour financer le volet coûteux de la réforme, comme p.ex. le reclassement de certaines carrières (pardon, groupes de traitement !) il est nécessaire de défavoriser d'autres et bien sûr les nouveaux arrivants.

En premier lieu ce sont les stagiaires de tous les groupes de traitement qui se prêtent tout bonnement à faire des économies par une réduction de leur rémunération pendant le stage.

Pour le gouvernement ce n'est pas la réforme du stage qui compte, mais les indemnités de stage à hauteur de 80% du traitement actuel. Au-delà du stage l'abolition de la faveur de l'âge fictif d'entrée, synonyme de rémunération moins favorable et le système d'appréciation auront pour conséquence une évolution « polonaise » sur tout le parcours professionnel des nouveaux fonctionnaires.

En deuxième lieu ce sont tous les jeunes fonctionnaires qui vont subir un sérieux coup de frein dans leur perspective de carrière par les nouveaux délais d'attente entre deux promotions, surtout dans les groupes de traitement qui ont moins de 7 grades.

Compte tenu du nouveau délai de 12 années de nomination prévu pour l'accès au niveau supérieur, ils vont devoir attendre 6 ans avant de passer du dernier grade du niveau général au premier grade du niveau supérieur.

INFORUM
Syndicat intercommunal de l'Association Générale des Cadres des Communes et Syndicats
Comité de rédaction
Fernand MULLER
Thierry RIES
Claude STEPHANY
Tirage: 2.000 expl.
print-service Mechtel, Luxembourg
B.P. 665 - L-2016 Luxembourg

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

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYÉ
P/S 056

Pour les agents dont le niveau supérieur ne comprend que 2 grades, le nouveau délai de 20 années de nomination prévu pour l'accès au dernier grade, entraine une nouvelle attente de 8 ans avant de passer du 1er au 2e et dernier grade de leur groupe de traitement respectif. Encore faut-il ne pas être recalé par l'arbitraire inhérent au système d'appréciation.

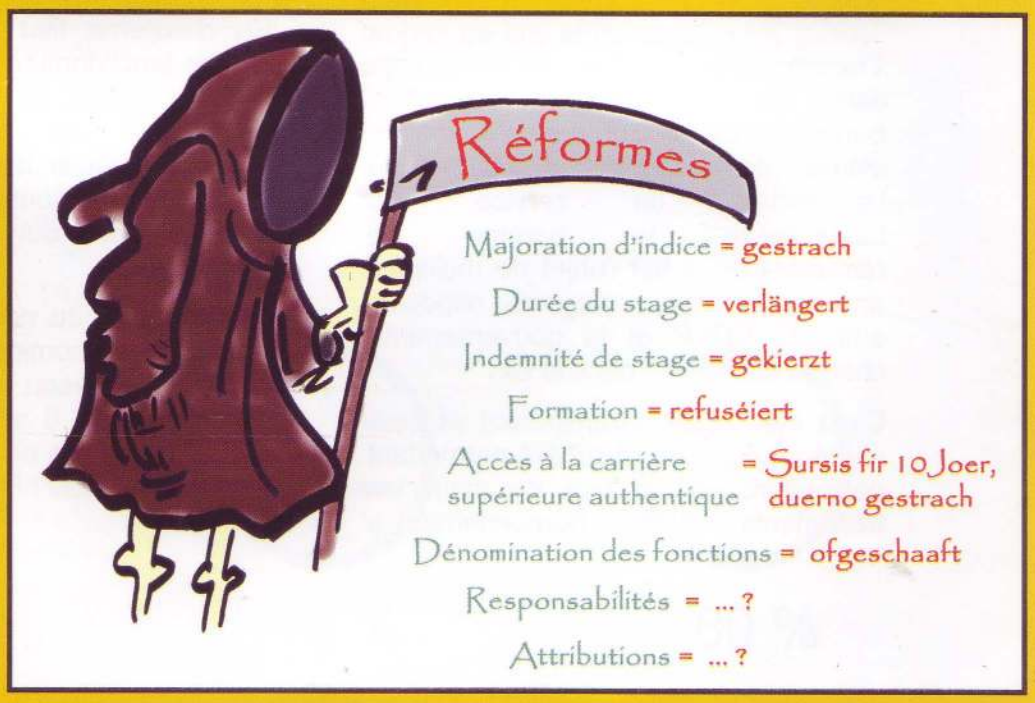
En troisième lieu ce sont les fonctionnaires des groupes de traitement qui jusqu'ici fonctionnaient selon le système dit « carrière plane », qui se verront gratifiés d'une nouvelle structure hiérarchique, assortie d'avancements conditionnels et tributaires aussi du système d'appréciation.

Et nous, rédacteurs, qu'est-ce qui nous arrive par la vague déferlante des mesures de réforme ? Eh bien - le constat qu'une trentaine d'années de revendication d'une formation initiale adaptée aux besoins de nos tâches, n'a malheureusement pas permis de revaloriser notre carrière. Et si 20% des rédacteurs vont faire la danse « polonaise » vers le groupe de traitement A2 tout en vidant définitivement la carrière du rédacteur de son lustre et de sa substance d'antan, le glas aura sonné pour nos jeunes collègues, réduits à d'ordinaires presse-boutons.

Le persifleur

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

Vendredi, le 30 mars 2012 à 18:30 heures

au

Légère Premium Hotel
11, rue Gabriel Lippmann (Parc d'Activité Syrdall)
L-5365 Munsbach