

Reforme

de la fonction publique

s'appliquant au fonctionnement des administrations et services publics, à la structure, à l'évolution des différentes carrières et au mécanismes d'avancement des fonctionnaires et employés publics, avec un grand nombre d'autres mesures d'ordre salarial et statutaire.

Toutes ces dispositions et modifications sont reprises dans un document de plus de 1.000 pages, regroupant 14 avant-projets de loi, 30 avant-projets de règlement grand-ducal et 7 documents de support, alors que 7 lois et 14 règlements grand-ducaux sont abrogés.....ce qui rend la lecture du document fastidieuse et difficile.

Il est expressément précisé dans les projets législatifs *que deux établissements publics devront transposer dans leurs législations les principes du paquet de réformes, à savoir l'EPT (Entreprise des Postes et Télécommunications) et la BCEE (Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat), tout en respectant leurs spécificités sectorielles.*

Dans le présent Postfax le Syndicat des P&T expose les principales modifications envisagées telles quelles ont été soumises par les ministres de la Fonction Publique Fr. Biltgen et O.Modert.

Remarques générales du Syndicat des P&T

Si, au vu des conditions difficiles des finances publiques, l'accord salarial est acceptable dans son ensemble, le Syndicat des P&T a, dès le début, émis des réserves par rapport au projet de réforme du statut, des carrières et des traitements.

Pour le Syndicat des P&T cet accord-cadre renfermait, à côté de certaines avancées, des désavantages évidents et trop d'inconnues, laissant le champ libre à des interprétations hasardeuses.

Depuis lors, les projets des textes législatifs portant sur les mesures de réforme en matière salariale et statutaire ont été soumis en tant que mesures

d'ensemble indissociables, traitant du statut général, des traitements, des accessoires, et des pensions (pour ne citer que ces points clés de la réforme).

Suite aux critiques introduites par la CGFP et le Syndicat des P&T, les ministres de la Fonction Publique ont apporté, dans une note du 22.12.2011, une partie des précisions demandées.

Il en reste que le projet de réforme présente du «pour» et du «contre» dépendant de la situation individuelle et/ou de la carrière de tout un chacun.



A - Accord Salarial

Le Gouvernement s'est engagé à réaliser les mesures suivantes :

Année 2011

- Création de deux crèches / garderies supplémentaires au profit du personnel de l'État gérées par CGFP-Services.
- Harmonisation des modèles de fonctionnement et de financement des crèches.
- Augmentation du congé social de 4 à 8 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à 50% d'une tâche complète.
- Augmentation du congé social de 2 à 4 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical en faveur des agents occupés à une tâche partielle correspondant à moins de 50% d'une tâche complète.
- Mise en place d'un groupe de travail en vue d'un soutien de l'action sociale de l'AFAS (Association CGFP de formation et d'appui scolaires).

Année 2012

- Suppression à partir du 1er janvier 2012 de la contribution de crise de 0,8% telle que définie à l'article 4 de la loi du 17 décembre 2010 portant introduction des mesures fiscales relatives à la crise financière et économique.
- Allocation à tous les agents de l'État d'une prime unique de 0,9% du traitement barémique versé avec la rémunération du mois de juillet 2012.

Année 2013

- Augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'État de 2,2% avec effet au 1er janvier 2013.

Toutes les mesures énumérées ci-dessus s'appliqueront aux fonctionnaires, aux employés de l'État et aux stagiaires.

Commentaires du Syndicat

Le nouvel accord salarial qui porte sur 3 années ne prévoit, une nouvelle fois, pas d'allocation financière pour 2011 (il est rappelé que déjà le dernier accord salarial ne prévoyait pas d'allocation financière pour l'année 2010).

Dans la mesure où ce « stand still » est considéré comme contribution de la Fonction Publique au rééquilibrage des finances publiques, il est acceptable, étant entendu que l'augmentation en 2013 de 2,2% de la valeur du point indiciaire ne compensera pas totalement la perte résultant de la suppression des annales (voir ci-après).

La CGFP a négocié la suppression, à partir du 1er janvier 2012, de la contribution crise de 0,8%, non seulement pour les agents publics, mais aussi pour les salariés du secteur privé.

La CGFP a été critiquée en la matière par les autres syndicats du secteur privé, notamment par l'OGB-L, qui avait estimé qu'il n'incombe pas à la CGFP de

négocier des mesures d'intérêt général dépassant le cadre de la Fonction Publique.

Il y a dès lors lieu de rappeler de prime abord que la CGFP est une des trois organisations syndicales représentatives au plan national et est donc parfaitement compétente pour tout ce qui relève de l'intérêt général.

Ensuite, l'OGB-L devrait être reconnaissant à la CGFP d'avoir acté dans un accord une mesure dont profitent également ses membres, sachant que, depuis lors, le Gouvernement ne serait plus disposé à signer un engagement du genre.

La création de deux crèches/garderies supplémentaires gérées par la CGFP, est évidemment à saluer.

En ce qui concerne l'EP&T, son budget d'investissement prévoit, à son tour, la création en 2012 d'une crèche aux profit des enfants des agents de l'Entreprise dans le bâtiment Minerais à la Cloche d'Or

B. - Réforme des carrières, des traitements, et des conditions de travail des agents publics

Les mesures proposées dans le cadre de cette réforme concerneront aussi bien les traitements, le statut général, les pensions et d'autres domaines.

Nouvelle structuration des carrières des fonctionnaires et des employés publics

Il y a lieu de prime abord de relever que la dénomination «carrière» ne sera plus utilisée dans la législation sur les traitements et sera remplacée par la dénomination «catégorie de traitement».

Le système actuel des carrières des fonctionnaires et des employés publics sera dès lors remplacé par la création de quatre catégories de traitement, avec groupes et sous-groupes, dans les barèmes respectifs (administration générale, police, armée, enseignement):

catégorie A : (ancienne carrière supérieure)

- groupe A1 : détenteurs d'un diplôme de « master » ;
- groupe A2 : détenteurs d'un diplôme de niveau « bachelor » ;

catégorie B : (ancienne carrière moyenne)

- groupe B1: détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires et secondaires techniques ou équivalent ;

catégorie C: (ancienne carrière inférieure de l'expéditionnaire)

- groupe C1: agents avec une formation équivalente à cinq années d'enseignement secondaire et secondaire technique ou équivalent ;

catégorie D : (ancienne carrière inférieure)

- groupe D1 : agents avec une formation accomplie de trois années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique ou équivalent ;
- groupe D2 : agents avec une formation accomplie de deux années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique ou équivalent ;
- groupe D3 : agents qui ne remplissent pas les conditions pour être classés dans un des groupes précités.

La classification actuelle dans les différents grades barémiques (selon le diplôme des concernés) sera maintenue telle quelle, **sauf pour les ingénieurs-techniciens et les techniciens qui bénéficieront d'un reclassement.**

Ainsi, suite à la nouvelle nomenclature des diplômes universitaires, à savoir les diplômes de «bachelor» (après 3 années d'études supérieures), et de «master» (après 5 années d'études supérieures), la catégorie de traitement A sera subdivisée en un groupe A1 « master» et un groupe A2 « bachelor».

Les détenteurs du bachelor, comme p.ex les ingénieurs industriels (anciens ingénieurs-techniciens classés actuellement dans la carrière moyenne (grades 9-13), seront dorénavant classés dans la catégorie de traitement A2 (grades 10-14). Un classement particulier en faveur des employés publics détenteurs d'un diplôme «bachelor» sera également introduit.

Les expéditionnaires techniques **avec diplôme de technicien**, qui jusqu'ici étaient classés dans la carrière inférieure (grades 4-8bis), seront classés dans la catégorie B, groupe de traitement B1, sous-groupe technique (grades 7-13).

Les ingénieurs-techniciens et les expéditionnaires techniques avec diplôme de technicien en activité de service seront reclassés à la même valeur d'échelon, ou à défaut, à la valeur d'échelon immédiatement supérieure à celle atteinte dans leur grade d'origine (voir exemples ci-après).

Contrairement à ce qui a été fait dans le passé lors du reclassement d'une carrière, les ingénieurs-techniciens et les techniciens **ne bénéficieront donc pas d'une reconstitution de carrière.** Un bénéfice de ces reclassements ne se réalisera donc pour la plupart d'entre eux que de façon limitée ou seulement lors de l'atteinte des derniers échelons grades de leur groupe de traitement.

I. Administration générale

Grade	Echelons															Nombre et valeur des augmentations biennales	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
S4	940																
S3	805																
S2	720																
S1	700																
18	455	470	490	510	530	550	570	590	610	630	647						1x15+8x20+1x17
17	440	455	470	490	510	530	550	570	590	610	625						2x15+7x20+1x15
16	410	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560						10x15
15	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530						10x15
14	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500							1x20+8x15
13	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470							3x20+6x15
12	290	305	320	340	360	380	395	410	425								2x15+3x20+3x15
11	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395						7x12+3x15
10	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362						10x12
9	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338						10x12
8bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	332	339			7x9+2x12+1x9+2x12+1x7
8	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311					8x9+3x12
7bis	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	290	302	314	320		9x9+4x12+1x6
7	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	272					10x9+1x6
6	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253						10x9
5	154	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244						10x9
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224						10x8
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202						10x7
2	121	128	135	142	149	156	160	164	168	172							5x7+4x4

Exemples

Un ingénieur-technicien classé actuellement au 2e grade de sa carrière, c.à.d. le grade 10/4e échelon avec 278 points indiciaires, sera reclassé au 2e grade, 2e échelon de sa nouvelle carrière, avec de nouveau 278 p.i. (même valeur d'échelon à celle atteinte dans le grade d'origine), donc aucune augmentation en traitement.

Un technicien classé actuellement au grade 6 (2e grade de sa carrière) avec 208 p.i sera reclassé au grade 8 (2e grade de la nouvelle carrière) avec 212 points (valeur d'échelon immédiatement supérieur à celle atteint au grade d'origine) donc un supplément de traitement de 4 p.i. x 17,194 euros/mois (indice 737,83).

L'introduction d'un nouveau groupe de traitement A2 (niveau bachelor) aurait, dans le cadre du système de la carrière ouverte désavantagé les agents de la catégorie

B qui à l'heure actuelle peuvent directement accéder à la carrière supérieure (nouveau groupe A1).

Suite aux réclamations des syndicats concernés les Ministres de la Fonction Publique ont annoncé dans une note du 22.12.2011 qu' afin de ne pas introduire de dispositions moins favorables que celles prévues sous la législation actuelle, il a été décidé que pour les fonctionnaires du groupe de traitement B1 (détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques) en service au moment de l'entrée en vigueur du futur texte, le groupe de traitement A1 sera considéré comme groupe de traitement immédiatement supérieur au groupe de traitement B1 pendant une période transitoire de dix ans.

Pour les fonctionnaires en activité de service au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, il sera instauré une possibilité de

Changement de groupe complémentaire

Cette procédure de changement de groupe (complémentaire à la procédure de la carrière ouverte) permettra aux fonctionnaires (pendant une durée limite de 10 ans à compter de la mise en vigueur de la loi afférente) d'accéder à un groupe de traitement supérieur au leur à condition :

- 1** d'avoir accompli 15 années de service depuis sa nomination ;
- 2** d'être classé à une fonction relevant du niveau supérieur ;
- 3** d'occuper un poste à responsabilité inscrit dans l'organigramme de l'administration dont relève le fonctionnaire ;
- 4** d'être admis par une commission de contrôle ;
- 5** de suivre une formation personnalisée sanctionnée par un mémoire écrit avec présentation orale.

Le nombre maximum de fonctionnaires d'un groupe de traitement pouvant bénéficier de la possibilité de changement de groupe complémentaire est fixé à 20 % de l'effectif total du groupe de traitement initial de l'administration dont relève le fonctionnaire.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi cette mesure particulière est réservée aux fonctionnaires qui en raison de leur situation de carrière avancée ne sont plus en mesure de profiter du nouveau régime de la validation des acquis de l'expérience professionnelle combiné au principe du « Lifelong Learning » permettant de décrocher une diplôme supérieur à celui dont les agents ont pu se prévaloir au moment de leur engagement au service de l'Etat.

Tel est notamment le cas des rédacteurs qui, suite à l'introduction d'un « bachelor », voudraient accéder du

groupe de traitement B1 au groupe de traitement A2, étant entendu que cette disposition ne se limite pas aux seuls rédacteurs, mais qu'elle pourra également être invoquée par d'autres carrières.

Pour assurer, selon les termes du Gouvernement, une évolution cohérente et uniforme des groupes de traitement, il sera introduit un niveau général, en remplacement de l'actuel cadre ouvert, et un niveau supérieur, en remplacement de l'actuel cadre fermé.

Les employés publics seront également classés dans un niveau général ou dans un niveau supérieur, alors qu'auparavant il n'existait pas de cadre ouvert/fermé dans la carrière de l'employé.



Tous les titres actuels, tels que attaché de direction, inspecteur
et remplacés par seulement deux catégories

Pour les fonctionnaires de l'EP&T, le nouveau classement barémique se présentera dès lors comme suit :

Sous-groupe de traitement (ancienne carrière)	Groupe de traitement	Grades du niveau général (ancien cadre ouvert)	Grades du niveau supérieur (ancien cadre fermé)	Nouveaux titres
Attaché	A1	12, 13, 14	15, 16	Attaché Conseiller
Ingénieur	A1	12, 13, 14	15, 16	Chargé d'études Chargé d'études dirigeant
Ingénieur-technicien	A2	10, 11, 12	13, 14	Chargé de gestion Chargé de gestion dirigeant
Rédacteur	B1	7, 8, 9, 10	11, 12, 13	Rédacteur Inspecteur
Technicien	B1	7, 8, 9, 10	11, 12, 13	Chargé technique Chargé technique dirigeant
Expéditionnaire	C1	4, 6, 7	8, 8bis	Expéditionnaire Expéditionnaire dirigeant
Expéditionnaire technique	C1	4, 6, 7	8, 8bis	Expéditionnaire technique Expéditionnaire technique dirigeant
Artisan Avec CATP	D1	2, 4, 5, 7	7bis, 8, 8bis	Artisan Artisan dirigeant
Facteur	D2 sous-groupe à attributions particulières	2, 3, 4	5, 6, 7	les actuelles dénominations ne changent pas

Commentaire du Syndicat des P&T

Si le Gouvernement avait effectivement voulu créer une évolution cohérente et uniforme des carrières, il aurait dû accepter la revendication commune de 2002 des représentants des différentes carrières hiérarchisées, demandant, dans un esprit d'harmonisation, de fixer pour chaque carrière un nombre identique de 3 grades dans le cadre ouvert (nouveau niveau général) et de 3 grades dans le cadre fermé (nouveau niveau supérieur).

Directeur 1er en rang, commis principal etc., seront abolies
 Catégories de titres (voir tableau ci-après).

Pour les employés publics de l'EP&T, le nouveau classement barémique se présentera dès lors comme suit :

Ancienne Carrière	Groupe de traitement	Grades du niveau général	Grades du niveau supérieur
S (administrative et technique)	A1	12, 13, 14 avancement après respectiv. 4 et 7 ans	15 au plus tôt après 20 années de grade
D (ingénieurs-techniciens)	A2	10,11, 12 avancement après respectiv. 4 et 7 ans	13 au plus tôt après 20 années de grade
D (rédacteur)	B1	7, 8, 9, 10 avancement après respectiv. 4, 7 et 11 ans	11, 12 au plus tôt après respectivement 19 et 25 années de grade
C (technicien)	B1	7, 8, 9, 10 avancement après respectiv. 4, 7 et 11 ans	11, 12 au plus tôt après respectivement 19 et 25 années de grade
C (expéditionnaire administratif et technique)	C1	4, 6, 7 avancement après respectiv. 4 et 7 ans	8 au plus tôt après 19 années de grade
B1	D1	3, 4, 6 avancement après respectiv. 3 et 6 ans	7 au plus tôt après 19 années de grade
B2	D2	2, 3, 4 avancement après respectiv. 3 et 6 ans	6 au plus tôt après 19 années de grade
B3	D3	1,2 avancement après 3 ans	3 au plus tôt après 6 années de grade

L'actuel barème avec les différents grades et nombre de points indiciaires sera modifié comme suit :

- **les anciens allongements de grades liés à certaines conditions seront transformés en échelons normalement accessibles.**

Or, pour le groupe de traitement A1 (ancienne carrière supérieure) cette modification entraînera une perte de 15, ou 34 points indiciaires, soit une moins-value mensuelle de 257,94 ou 584,68 euros (indice 737,83):

grade 16

échelon	8e	9e	10e	11e		
ancien barème		515	530	565	560	575 allongement	594 allongement
nouveau barème		515	530	565	560	-----	-----

Remarques du Syndicat

Apparemment le refus d'introduire dans le groupe de traitement A1 des attachés et ingénieurs les anciens allongements de grades, résulte de l'intégration des carrières de l'enseignement dans le tableau indiciaire de l'Administration Générale.

Le Syndicat des P&T a protesté auprès des ministres de la Fonction Publique contre le fait que les carrières supérieures administrative et technique devront payer les frais d'une réforme de l'enseignement.

Le groupe de traitement B1 (ancienne carrière moyenne) bénéficiera par contre d'une majoration de 4 points indiciaires:

grade 13

échelon	5e	6e	7e	8e		
ancien barème		395	410	425	440	455 allongement	466 allongement
nouveau barème		395	410	425	440	455	470

- **les grades de substitution seront supprimés et remplacés par une *deuxième filière d'une majoration d'échelon* pour les grades du niveau supérieur, à attribuer aux titulaires de postes à responsabilités particulières définis dans l'organigramme.**

L'accès à une deuxième filière de majorations d'échelons à attribuer aux titulaires de postes à responsabilités particulières sera également introduit dans le régime des employés de l'Etat

Ces majorations d'échelon constitueront une extension des grades du niveau supérieur d'un groupe de traitement, à savoir:

- 25 points indiciaires pour le groupe de traitement A
- 20 points indiciaires pour le groupe de traitement B
- 15 points indiciaires pour le groupe de traitement C
- 10 points indiciaires pour le groupe de traitement D

Le nombre de postes pouvant bénéficier de cette deuxième filière est limité à 15% de l'effectif d'une carrière avec une augmentation temporaire à 20 % pendant une phase transitoire.

- **Sera supprimée «la majoration d'indice équivalente à la moitié de la différence entre l'indice correspondant à son échelon du moment et l'indice de l'échelon suivant » (libellé original du projet de loi).**

En langage clair cela veut dire que

les annales seront supprimées

Le système d'avancement automatique se fera donc à l'avenir uniquement par biennales.

Il en résultera une moins-value substantielle qui se répercutera sur toute la carrière, non seulement des futurs agents publics, mais également sur celle des agents en activité de service (à l'exception de ceux en fin de carrière au moment de la mise en application de la mesure en question).

De même, la suppression des annales aura des effets négatifs sur l'allocation de fin d'année (13^e mois).

Exemples

Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
nombre de p.i. Ancien régime	218	224	230	236	242	248	254	260	266	272
Nombre de p.i. Nouveau régime	218	218	230	230	242	242	254	254	266	266
Moins-value en euros		6 p.i. x17.194 x12 mois = =1237.97		-1237.97		-1237.97		-1237.97		-1237.97

Il ressort de cet exemple qu'une perte se reproduira tous les deux ans et ceci pendant toute la carrière. Cette perte sera différente d'un agent à un autre selon le développement de sa carrière, vu que le nombre de points par annale ou biennale diffère d'un grade à un autre.

Dans l'exemple ci-dessus la perte totale sur toute la carrière peut être évaluée à plus de 25.000 euros, y non compris les effets négatifs sur le 13^e mois

Avec le remplacement de l'actuel cadre ouvert et du cadre fermé, les pourcentages de postes classés dans les différents grades du cadre fermé seront abolis et remplacés par une

harmonisation des délais de promotion

Fonctionnaires

A) Fonctionnaires

Selon le projet de loi initial cette harmonisation comprendrait des délais d'avancement sur trois ans au niveau général et au niveau supérieur **comme délai minimum** entre deux avancements de grade.

En outre une promotion se ferait

- **au niveau supérieur après un délai minimum de 12 ans passé au niveau général, et**
- **au dernier grade de la catégorie de traitement après un délai minimum de 20 ans.**

Par contre les postes hors cadre seront supprimés.

Or, l'accord conclu entre le Gouvernement et la CGFP ne prévoit pas de délai **minimum** de trois ans entre les avancements et promotions, mais un délai (à lire fixe) de trois ans, aussi bien pour les avancements dans le niveau général que dans le niveau supérieur, tout en respectant deux conditions supplémentaires à savoir 12 ans de nomination pour l'accès au niveau supérieur et 20 ans pour la nomination dans le dernier grade barémique de la carrière concernée.

Suite aux réclamations du Syndicat des P&T et de la CGFP, les ministres de la Fonction Publique ont, dans leur note du 22.12.2011, apporté les précisions suivantes:

Il est précisé que le Gouvernement, en utilisant les termes « peut » ou « peuvent » dans les textes pour les différentes promotions, n'a à aucun moment voulu mettre en question le fait qu'il s'agit d'un droit pour les avancements automatiques après à chaque fois trois années, respectivement douze années (après la fin de stage) pour le passage au niveau supérieur et vingt années pour l'accès au dernier grade.

Afin d'éviter toute interprétation équivoque des futures dispositions en matière d'avancements, ces formulations telles que « les promotions aux grades (...) peuvent intervenir (...) » seront à chaque fois remplacées par les nouvelles formulations « les promotions aux grades (...) interviennent, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, (...) ».

Le nouveau droit à des promotions automatiques endéans du niveau général après chaque fois trois années constituera une réelle avancée qu'on ne peut qu'approuver, dans la mesure où à l'heure actuelle les promotions endéans du cadre fermé sont limitées à un nombre maximum (x % de l'effectif).

Cette limitation à un pourcentage de l'effectif implique que selon la structure d'âge d'une carrière les promotions sont souvent substantiellement retardées, voir même le grade final n'est pas atteint avant l'âge de la retraite.

Si pour certains agents le délai d'attente minimum de 12 ans avant de pouvoir accéder au niveau supérieur constituera un désavantage par rapport aux perspectives actuelles, l'harmonisation à 3 ans des délais d'avancement dans le niveau supérieur pourra être considérée comme large compensation.



Employés publics

B) Employés publics

Au niveau général les avancements au grade suivant se feront après respectivement 4 et 7 et 11 (pour le groupe B) années de grade depuis le début de carrière.

Pour pouvoir bénéficier du second avancement de grade et des avancements ultérieurs dans les groupes B, C et D, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Cette condition n'est pas requise pour bénéficier du second avancement lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 ans de grade.

L'épreuve de qualification actuellement prévue pour l'accès au dernier grade des carrières actuelles C,D, et E est supprimée.

Les promotions dans le niveau supérieur seront liées à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue

Les actuelles conditions prévues par la loi pour pouvoir bénéficier d'une promotion sont complétées aussi bien pour les fonctionnaires que pour les employés publics par les nouvelles dispositions de

l'Évaluation de la qualité du travail fourni par l'agent

La procédure d'évaluation du travail fourni par un agent public qui sera généralisée dans la Fonction Publique se composera

- **d'une gestion par objectifs;**
- **d'un système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.**

La **gestion par objectifs** sera introduite au sein des départements ministériels, administrations et services de l'Etat afin de leur servir comme instrument d'orientation, de planification et de suivi des activités sur une période de trois ans

Sa mise en oeuvre comprendra l'établissement d'un programme de travail de l'administration, d'un organigramme, d'une fiche de description de poste, d'un plan de travail individuel et **d'un entretien annuel**_(pour les détails voir plus loin ci après).



L'application des compétences

Ce système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles de l'agent visera à reconnaître la performance des agents, et ceci aux seuls moments clés de leurs carrières respectives.

**En dehors du stage,
le passage du niveau général au niveau supérieur,
et
les promotions dans le niveau supérieur,**

constitueront ces moments-clés. Suivant la structuration des carrières proposée, le système d'appréciation des compétences sera appliqué trois fois au maximum à un agent tout au long de sa carrière.



Afin de permettre une application objective, équitable et standardisée dans

- tous les administrations et services de l'Etat, ce système d'appréciation sera constitué de quatre critères,
- d'une notation et
- d'une procédure en quatre étapes.

Les quatre critères d'appréciation seront:

- la qualité de travail,
- l'assiduité,
- la valeur personnelle et relationnelle,
- la conformité aux objectifs personnels.

La notation se limitera à quatre niveaux de performance différents, qui seront les suivants :

- niveau de performance 1 équivalant à « ne répond pas aux attentes »;
- niveau de performance 2 équivalant à « ne répond qu'à une partie des attentes »;
- niveau de performance 3 équivalant à « répond à toutes les attentes »;
- niveau de performance 4 équivalant à « dépasse les attentes ».

La notation proprement dite consistera à attribuer d'abord à chaque critère un niveau de performance intermédiaire, puis à établir par après sur l'ensemble des quatre critères un niveau de performance final.

La procédure en quatre étapes (comparable à celle de l'EP&T) comprendra

- une auto-évaluation réalisée par l'agent lui-même,
- un entretien individuel de l'agent avec son supérieur hiérarchique,
- la validation par le chef d'administration de la proposition d'appréciation établie du supérieur hiérarchique à l'issue de l'entretien individuel,
- la possibilité de demander l'avis tant du service que de la représentation du personnel, ainsi que la possibilité de saisir une Commission spéciale de recours composée paritairement.

L'entretien individuel constituera le moment central de la procédure dans la mesure où il créera les conditions nécessaires à un dialogue entre l'agent et son chef de service direct, pour y aborder de façon structurée des sujets tels que la situation de travail, le fonctionnement du service, la qualité de l'encadrement, les critères d'appréciation, la fixation des objectifs personnels et les perspectives de développement professionnel.

Le déroulement de la procédure sera formalisé dans un rapport qui sera intégré au dossier personnel de l'agent.

Les effets de l'appréciation

Les résultats obtenus lors des différentes appréciations pourront faire bénéficier l'agent d'une augmentation d'échelon ou entraîner le retard du bénéfice d'une promotion.

Ils n'auront cependant en principe pas d'effet sur les échéances des différentes promotions.

Ceci veut dire en clair que l'agent pourra être récompensé dans ses avancements pour une période de trois ou de six mois, ou encore être retardé de six mois.

L'obtention des différents niveaux de performance n'aura pas d'effet dans le niveau général (actuel cadre ouvert) dans la mesure où le mécanisme d'appréciation ne s'y appliquera pas.

En ce qui concerne le passage du niveau général au niveau supérieur (actuel cadre fermé), ainsi qu'à l'intérieur du niveau supérieur, il pourra donner les résultats suivants :

- l'agent pouvant se prévaloir d'un niveau de performance 4 bénéficiera d'une augmentation d'échelons par avance 6 mois avant d'y avoir normalement droit;
- l'agent pouvant se prévaloir d'un niveau de performance 3 bénéficiera d'une augmentation d'échelons par avance 3 mois avant d'y avoir normalement droit;
- un niveau de performance 2 n'aura pas d'effet
- un niveau de performance 1 entraînera le retard du bénéfice de la promotion pendant 6 mois, avec déclenchement de la procédure d'insuffisance professionnelle (voir ci-dessous).

Procédure d'amélioration des prestations professionnelles et procédure d'insuffisance professionnelle

Lorsqu'un agent obtiendra un niveau de performance 1, le chef d'administration devra déclencher une procédure d'amélioration des prestations professionnelles, destinée à aider l'agent à retrouver un niveau de prestations satisfaisant.

Ceci consistera à une fixation de nouveaux objectifs, un encadrement régulier, ainsi que l'obligation de se soumettre à des formations supplémentaires.

Il y a lieu d'ajouter encore que les résultats des appréciations seront pris en considération

- pour les décisions définitives à prendre par le chef d'administration en matière de dispense de service pour s'inscrire aux cours d'un cycle d'études pouvant conduire à un diplôme de niveau supérieur,
- pour pouvoir bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilité particulière,
- pour accéder à un groupe de traitement supérieur au sien ainsi que dans le contexte d'une promotion complémentaire permettant à un certain nombre d'agents d'accéder à un groupe de traitement supérieur au leur sur base de critères spécifiques (postes à responsabilité, expérience professionnelle de quinze ans, (formation personnalisée par un mémoire, validation des acquis de l'expérience).

A la fin de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles, portant sur une année, soit l'agent aura réussi à améliorer ses compétences, soit la procédure d'insuffisance professionnelle proprement dite sera déclenchée qui pourra déboucher sur des mesures telles que le déplacement, la rétrogradation ou la révocation dans les délais légaux de préavis.

Horaire Mobile

Les nouvelles dispositions de l'horaire mobile ont été publiées dans le règlement grand-ducal du 12.11.2011 et dans la circulaire de l'EPT n°89/2011.

La page fixe a été étendue jusqu'à 19.30

Dorénavant le solde de l'horaire mobile peut être dépassé par un solde positif de 40 heures au maximum (contre seulement 10 heures à l'heure actuelle).

Cette disposition a été prise dans l'attente de la mise en vigueur d'un système de compte-épargne temps (voir Postfax 48/2011).

L'agent qui dispose d'un solde positif d'au moins 8 heures à la fin du mois peut disposer de ces heures sous forme d'un jour ou de deux demi-journées de congé, à prendre obligatoirement durant le mois suivant.

Les autres dispositions relatives à l'horaire mobile restent inchangées.

Allocation de famille

Le système de l'allocation de famille sera adapté sous forme d'un

montant unique de 27 points indiciaires pensionnables

indépendant du niveau de traitement, lié à la charge effective d'un ou de plusieurs enfants.

Pour rappel: actuellement l'allocation de famille est égale à 8.1 % du traitement. Elle ne peut cependant être inférieure à 25 points indiciaires, ni supérieure à 29 points indiciaires.

Pour les agents bénéficiant d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental à mi-temps ou d'un service partiel l'allocation sera calculée en fonction du degré d'occupation (75%, 50 ou 25%).

Les agents bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'un congé parental à plein temps n'auront pas droit à l'allocation de famille pendant la durée de ces congés.

L'allocation de famille de 27 points indiciaires sera donc liée à la condition d'avoir effectivement un ou plusieurs enfants à charge. Jusqu'ici elle était versée à l'agent qui a **ou a eu** un ou plusieurs enfants à charge. Dès lors, contrairement à la pratique actuelle, lorsque l'agent concerné ne touchera plus d'allocation familiale (Kannergeld) de la part de la Caisse Nationale des Prestations familiales, il n'aura plus droit à l'allocation de famille.

Par contre, les deux conjoints ou partenaires occupés dans le secteur public pourront bénéficier tous les deux de l'allocation de famille fixée uniformément à 27 points indiciaires, mais comme indiqué au paragraphe précédent l'allocation sera limitée à la période pendant laquelle il y aura versement effectif des allocations familiales par la CNPF ou un autre organisme de la Communauté Européenne.

Les agents en activité de service pourront opter une seule fois et de manière irrévocable pour l'application des nouvelles dispositions ou pour le maintien de leur régime actuel.

Réforme concernant les nouveaux recrutements

Le système des examens-concours d'admission pour toutes les carrières étatiques sera réaménagé pour comporter deux étapes, comprenant des épreuves générales et des épreuves spéciales, tout en garantissant une prise de décision transparente entre les trois candidats les mieux classés à l'épreuve spéciale.

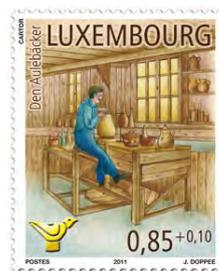
La réforme du stage sera axée sur les éléments suivants : la durée du stage (des fonctionnaires et employés publics) sera augmentée à trois ans, avec un réagencement parallèle de la formation du fonctionnaire-stagiaire et une période de mobilité interne au secteur de la fonction publique, et pourra être raccourcie d'un an dans les cas prévus actuellement (expérience ou diplômes). Le rôle du patron de stage sera renforcé.

L'indemnité de stage sera fixée en principe à 80% pour les deux premières années, respectivement à 90% pour la troisième année, indemnité calculée à chaque fois par

rapport au 3ième échelon du grade de début des carrières respectives (l'indemnité de stage des employés publics sera modifiée par analogie à celle des fonctionnaires-stagiaires)

Le niveau des rémunérations de début de toutes les catégories de traitement sera harmonisé au troisième échelon, avec introduction d'un mécanisme correcteur destiné à compenser une perte éventuelle suite à la suppression de l'âge fictif.

Le mécanisme de la computation de la bonification d'ancienneté de service sera réagencé, notamment au niveau de la période de stage et des périodes d'occupation antérieures, compte tenu de l'abolition du mécanisme de l'âge fictif.



Mobilité interne

La mobilité interne dans la Fonction publique sera accrue : dans le cadre du régime actuel du changement de carrière, un nouveau mécanisme de l'accès à un groupe

de traitement supérieur sera mis en place, avec une formation complémentaire personnalisée ainsi qu'un système pour la validation des acquis de l'expérience.

Grève

Les dispositions actuelles en matière de grève seront précisées en ce qui concerne la notion de litige collectif et les délais suivant lesquels les procédures de conciliation et de médiation se dérouleront. En cas d'échec de la conciliation et le cas échéant de la médiation, un délai limité à six mois sera prévu pendant lequel le ou les syndicats

en litige devront décider s'ils souhaitent déclencher une grève.

Dans le cadre de la procédure de grève la personne du médiateur sera le président de la future Cour Suprême, et en attendant le président de la Cour Supérieure de Justice.

Autres mesures

- Un mécanisme permettant la fonctionnarisation d'employés de l'Etat, sous des conditions déterminées (en particulier 15 ans de service, réussite à l'examen de carrière...), sera inscrit au statut général.
- La carrière ouverte est également introduite pour les employés publics
- Le principe du « life long learning », et la possibilité d'acquérir un diplôme de niveau supérieur avec dispense de service partielle et validation des acquis de l'expérience professionnelle (indépendamment de l'envergure de la tâche), et parallèlement un réagencement du système de la carrière ouverte, seront pris en compte.
- Le congé linguistique prévu au Code du travail sera introduit en faveur des agents de l'Etat.
- La possibilité de bénéficier d'un congé thérapeutique à temps partiel sera introduite.
- Les règles déontologiques dans la Fonction publique seront précisées.

- Une étude générale sur tous les accessoires de traitements sera finalisée pour la fin de la période législative 2009-2014.
- Une réflexion entre parties et avec les départements ministériels concernés sera engagée en vue d'une harmonisation des procédures, des normes existantes et des différents services de prévention en matière de sécurité et de santé.
- Les réformes permettront aussi une sortie progressive de la vie active en cumulant travail à temps partiel avec pension partielle.
- Un rapport de fin d'activités, avec un entretien de départ, sera rédigé par les agents quittant provisoirement ou définitivement le service de l'Etat. Le paiement du trimestre de faveur sera réduit à deux mois au moment du départ à la retraite en cas de non-remise de ce rapport.
- Le statut général sera précisé en ce sens que les retraités de l'Etat continueront à être considérés comme fonctionnaires avec application des mêmes droits et devoirs, selon le principe de la nomination à vie.

Gestion par objectifs

Les administrations devront à l'avenir évaluer les performances des agents, en prenant en compte la valeur du travail personnel les efforts et les mérites de ces derniers.

Cette évaluation sera fondée sur deux instruments étroitement liés, à savoir:

- la gestion par objectifs qui comprendra la définition d'organigrammes, de « job-descriptions » et d'objectifs par service.

Cet exercice sera mené tous les trois ans de façon collégiale, comprendra des «Mitarbeitergespräche » (entretiens annuels de progression) Les objectifs seront décidés par le chef d'administration et validés par le ministre.

et

- un système d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles pour les phases-clef du déroulement de la carrière du fonctionnaire (voir ci-avant).

La gestion par objectifs personnels prévue pour la Fonction publique ressemble fort à ce qui se pratique depuis des années dans le cadre de l'évaluation auprès de l'EP&T

Toutefois, dans le système préconisé par la Fonction Publique des entretiens annuels de progression auront lieu à la fin de chaque année. A la fin de la période de référence de 3 ans et lorsque l'agent va arriver, au cours des trois années à venir, à l'une des phases-clef du déroulement de sa carrière, l'entretien annuel de progression est remplacé par la procédure d'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

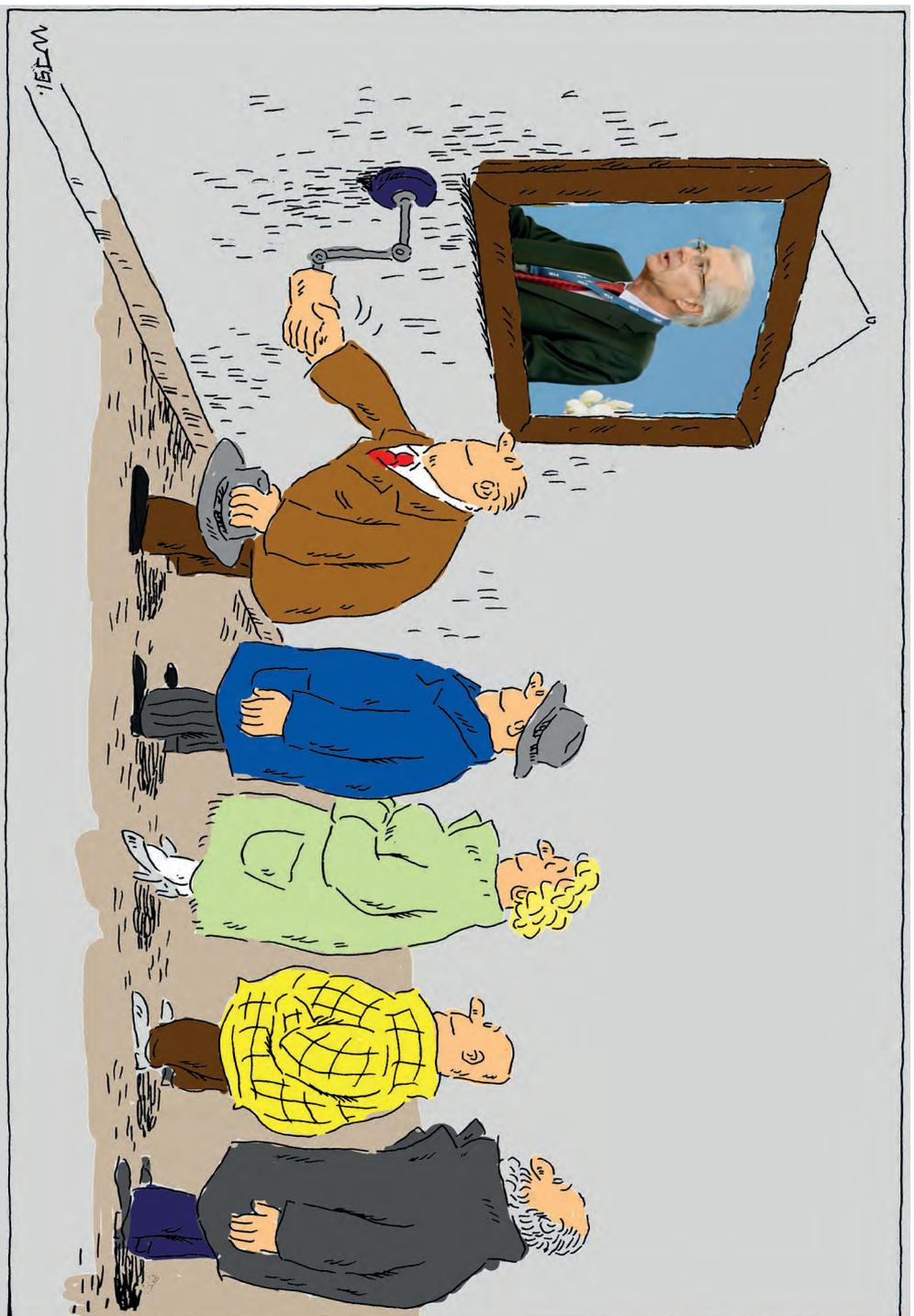
Ceci s'appliquera à tous les fonctionnaires et employés de l'Etat..La transposition de ces règles aux secteurs à organisation de travail spécifique (Défense, Police, Enseignement) se fera sur la base des principes généraux inscrits au statut général, tout en tenant compte des contraintes inhérentes et des nécessités hiérarchiques et administratives particulières de ces secteurs.

Même si l'EP&T n'est pas expressément mentionnée dans le paquet de réforme elle peut, au même titre que la Défense, la Police ou l'Enseignement, se prévaloir d'une organisation de travail spécifique, avec en surplus, un système d'évaluation en place.

Il faudra, le cas échéant donc voir comment coordonner ou harmoniser auprès des P&T les systèmes d'évaluation étant entendu qu'en fait l'EP&T applique d'ores et déjà deux systèmes d'évaluation : l'un pour les allongements de grade et les promotion et l'autre dans le cadre de la participation au bénéfice.



Bonne retraite Monsieur le Directeur Général



Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409