



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

**CGFP-
Syndicat
Rapport
d'activités 2017**



Sommaire

I. La CGFP

1. La Confédération générale de la Fonction publique (CGFP)	3
2. Les organisations membres de la CGFP	3
3. Les organes de la CGFP	4
a. Bureau exécutif	4
b. Comité fédéral	5
c. Comité exécutif	6
d. Conférence des Comités	6
e. Congrès fédéral	7
f. Comité à l'égalité des chances	7
4. Représentations externes	8

II. Travail administratif

1. L'équipe administrative	9
2. La gestion des membres	10
3. Relations publiques	11
4. Information et conseils juridiques aux membres	12
5. Aide et conseil aux organisations membres	13

III. Les grands dossiers 2017

1. Mise en œuvre de la réforme dans la Fonction publique	14
2. Accord salarial 2016-2018	15
3. Cinquantenaire de la CGFP	17
4. Compte épargne-temps	18
5. Réforme du recrutement	18
6. Bien-être au travail	19
7. Réforme fiscale	19
8. Problèmes sectoriels	20
9. Manifestation du 27 novembre 2017	21

ANNEXES:

● Les organisations membres de la CGFP	22
● Accord salarial 2016-2018	25
● Résolutions 2017	28

488

CGFR



1. La CGFP

1.1. La Confédération générale de la Fonction publique (CGFP)

Créée en 1967, la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP) est une concentration d'organisations professionnelles de la Fonction publique.

La CGFP réunit actuellement près de 30.000 adhérents et constitue la seule organisation syndicale représentative des agents de l'Etat sur le plan national.

L'objectif de CGFP-Syndicat est de défendre et de sauvegarder les intérêts sociaux, moraux, professionnels et matériels des fonctionnaires et employés de l'Etat.

CGFP-Syndicat mène son action en dehors de toute considération d'ordre politique ou idéologique.

1.2. Les organisations membres de la CGFP

CGFP-Syndicat se compose d'une soixantaine d'organisations membres, dont les plus importantes sont:

- Fédération Générale des Universitaires au Service de l'Etat (FEDUSE)
- Syndicat National des Enseignants (SNE)
- Syndicat Professionnel de la Force Publique (SPFP)
- Association Générale des Cadres (AGC)
- Fédération Générale des Expéditionnaires et Chargés techniques de l'Etat (FGEC)
- Association Professionnelle de la Fonction Publique (APFP)
- Association des Employés de l'Etat (AEE)
- Syndicat des P & T
- Association du Personnel de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat (APBCEE)
- etc.

Vous trouverez la liste complète des organisations membres de la CGFP en annexe.

1.3. Les organes de la CGFP



Le Bureau exécutif

a. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif expédie les affaires courantes, exécute les décisions prises par le Comité fédéral, représente la Confédération et partant, la Fonction publique auprès de l'autorité et du public.

Le Bureau se compose du Président fédéral, du 1^{er} Vice-Président fédéral, du Vice-Président fédéral, du Secrétaire général et du Trésorier fédéral.

Le Président fédéral représente la Confédération et préside de droit toutes les réunions des différents organes. En cas d'empêchement il est remplacé par le 1^{er} Vice-Président, respectivement le Vice-Président.

Le Secrétaire général est chargé de la rédaction des documents et de la correspondance, du programme d'action et de l'organe de presse.

Le Trésorier fédéral est chargé de la comptabilité et de la gestion des fonds. A la fin de chaque

exercice, le Trésorier fédéral présente les comptes et le bilan à la Commission de révision pour vérification et au Comité fédéral pour approbation.

Depuis décembre 2016, le Bureau exécutif de la CGFP est composé de:

- Président fédéral: Romain WOLFF
- Secrétaire général: Steve HEILIGER
- 1^{er} Vice-Président: Claude HEISER
- Vice-Président: Gilbert GOERGEN
- Trésorier fédéral: Patrick REMAKEL

b. Comité fédéral

Le Comité fédéral est l'assemblée délibérante de la Confédération.

Il a pour fonction de:

- gérer et administrer son patrimoine;
- étudier par ses propres moyens ou par des commissions les questions d'actualité et d'intérêt général;
- prendre toutes les initiatives et mesures nécessaires pour la défense des intérêts des membres de la Confédération;
- contribuer à promouvoir l'esprit de solidarité entre les agents du secteur public et à développer la collaboration entre les organisations professionnelles affiliées dans un climat de compréhension mutuelle;
- s'efforcer de réaliser et de maintenir l'unité d'action de la Fonction publique;
- trancher tous les cas non prévus par les statuts.

Le Comité fédéral doit obligatoirement délibérer sur la composition du Bureau exécutif et sur l'approbation des budgets et des comptes.

Le Comité fédéral comprend en principe:

- un membre par organisation professionnelle affiliée pour chaque tranche de 300 adhérents, sans que le total des membres ne puisse dépasser trois. Toutefois, les organisations professionnelles affiliées groupant plus de 1.500 membres délèguent un quatrième membre au Comité fédéral;
- un membre pour chaque organisation professionnelle non affiliée à une organisation professionnelle affiliée de la Confédération groupant au minimum 150 membres.

Font partie du Comité fédéral, dans la limite des sièges attribués, les Président ou Secrétaire des organisations professionnelles affiliées ou leurs délégués, membres du comité.

Le Comité fédéral se réunit au moins 6 fois par an.

c. Comité exécutif

Le Comité exécutif décide l'orientation de l'action de la Confédération conformément au programme de base et au programme à moyen terme.

Chaque organisation professionnelle comptant au moins 3 représentants au Comité fédéral en délègue un au Comité exécutif qui, ainsi composé, peut s'adjoindre de 3 membres par cooptation parmi les membres du Comité fédéral, en accord avec ce dernier.

Le Comité fédéral élit parmi les membres du Comité exécutif pour un terme de quatre ans, le Président fédéral, le 1^{er} Vice-Président fédéral, le Vice-Président fédéral, le Secrétaire général et le Trésorier fédéral.

Le Comité exécutif se réunit au moins 6 fois par an.



Conférence des Comités du 11 décembre 2017

d. Conférence des Comités

La Conférence des Comités se compose de tous les membres du comité de chaque organisation professionnelle affiliée à la Confédération.

La Conférence des Comités délibère de toutes les matières dont elle est saisie par le Comité fédéral.

Elle statue sur le programme d'action et les accords salariaux.

En 2017, la Conférence des Comités s'est réunie en date du 11 décembre.

e. Congrès fédéral

Le Comité fédéral peut réunir les ressortissants de la Confédération en Congrès fédéral pour des communications importantes et pour la manifestation de l'unité dans l'action de la Fonction publique.

f. Comité à l'égalité des chances

Le Comité permanent à l'égalité des chances est une commission consultative de la CGFP, qui s'est constituée en date du 19 janvier 1999.

Ses membres se réunissent régulièrement afin de discuter des thèmes d'actualité concernant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'autres sujets d'actualité comme par exemple le harcèlement moral et sexuel, les conditions d'accès à un poste, les conditions de promotion, la formation professionnelle, la gestion des compétences, le congé parental, le temps partiel, l'horaire mobile, etc.

Le Comité à l'égalité des chances informe ses membres, propose des solutions à toute forme de discrimination et aide à élaborer ou à améliorer des avantages sociaux.



1.4. Représentations externes

La CGFP, respectivement des membres de son Bureau exécutif, font partie d'une multitude d'instances, de commissions et de groupes de travail, dont:

- Action concertée de l'Assurance dépendance
- Association d'assurance accident
- Association de la presse périodique
- Association luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel (ALIA)
- Caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics (CMFEP)
- Caisse médico-complémentaire mutualiste (CMCM)
- Caisse nationale de santé, Comité directeur
- Caisse nationale de santé, Commission des statuts
- Centre commun de la sécurité sociale, Comité directeur
- Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP)
- Comité consultatif à la formation professionnelle
- Comité de coordination tripartite
- Comité du travail féminin
- Comité permanent du travail et de l'Emploi (CPTÉ)
- Comité quadripartite assurance maladie
- Commission à l'indice des prix à la consommation
- Commission consultative des laboratoires
- Commission consultative subventions d'intérêts
- Commission de concertation
- Commission d'économies et de rationalisation (CER)
- Commission e-government
- Commission Info 2000
- Commission paritaire
- Commission de suivi de l'Agence pour le développement de l'emploi
- Commission des pensions
- Commission des prix
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- Conseil arbitral de la sécurité sociale
- Conseil économique et social (CES)
- Conseil économique et social, Commission productivité
- Comité économique et social européen
- Conseil de discipline
- Conseil national pour étrangers
- Conseil national des programmes
- Conseil supérieur de l'action sociale
- Conseil supérieur de l'Assurance dépendance
- Conseil supérieur de certaines professions de santé
- Conseil supérieur du contrôle médical
- Conseil supérieur des personnes âgées
- Fairtrade
- Fédération nationale de la mutualité luxembourgeoise
- Fonds du Logement
- Fonds du Logement à coût modéré
- Groupe de travail individualisation des droits sécurité sociale
- Groupe de travail interne de la Sécurité sociale
- Mouvement européen du Luxembourg
- Organisation internationale du travail (OIT)
- Société nationale de crédit et d'investissement (SNCI)
- Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC)
- etc. (la présente liste est non exhaustive)

II. Travail administratif

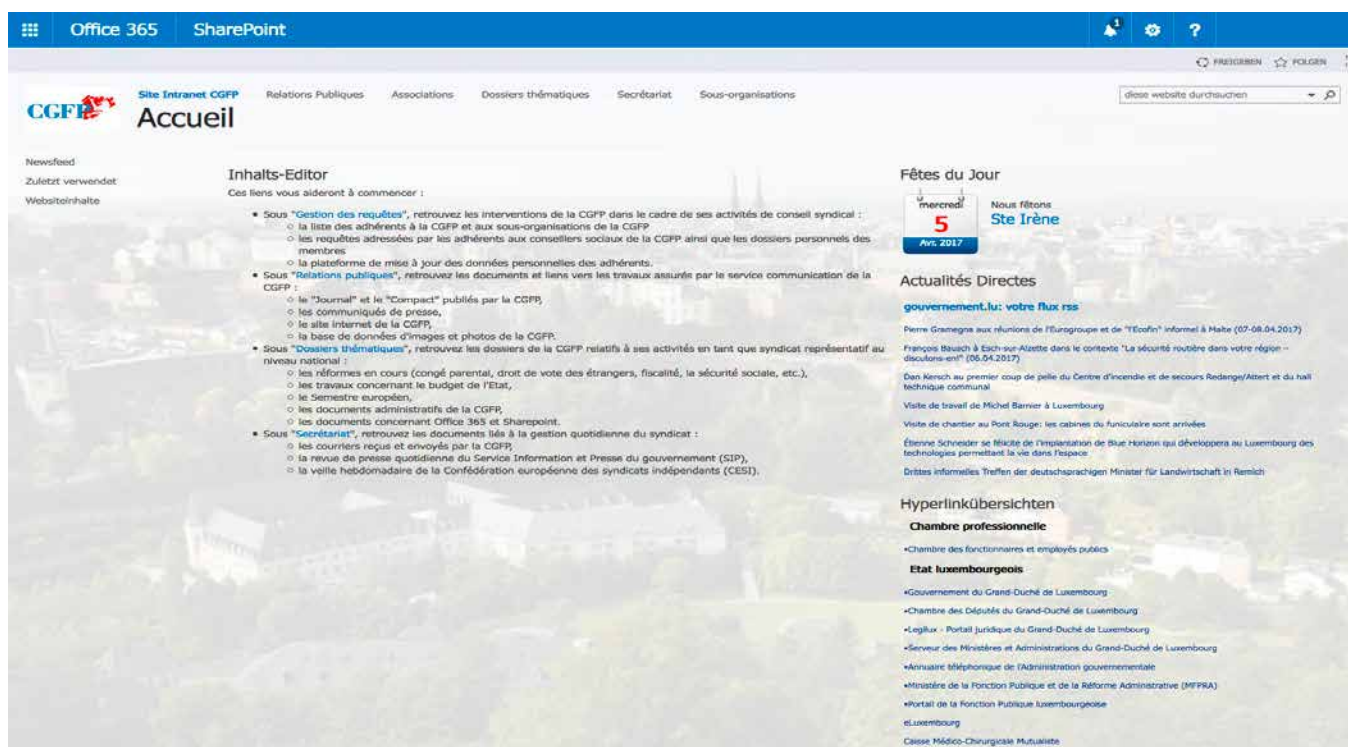


L'équipe administrative

2.1. L'équipe administrative

Dix personnes travaillent actuellement dans les bureaux de la CGFP :

- **Réception et secrétariat:**
 - Martine Beideler, Secrétaire-réceptionniste
 - Fabienne Dieschbourg, gestion des membres
- **Autres:**
 - Stéphanie Ravat, conseiller économique
 - Alain Steffen, informaticien
- **Information et conseils juridiques:**
 - Anna Chebotaryova, juriste
 - Aurélia Huberty, juriste
 - Cristelle Coelho, conseillère sociale
 - Jacquie Zahren, conseillère sociale
- **Relations publiques:**
 - Max Lemmer, attaché de presse
 - Carlo Wies, graphiste



2.2. La gestion des membres

La CGFP compte près de 30.000 membres, dont:

- trois quarts d'actifs et un quart de pensionnés,
- plus ou moins trois quarts de fonctionnaires et un quart d'employés de l'Etat,
- un peu plus de 50% d'hommes et un peu moins de 50% de femmes.

Concernant l'âge:

- 5% ont moins de 30 ans,
- 21% ont entre 30 et 39 ans,
- 23% entre 40 et 49 ans,
- 19% entre 50 et 59 ans et
- 26% ont plus de 60 ans.

Depuis 2016, CGFP-Syndicat gère les membres grâce à Sharepoint, un système permettant à la fois la gestion des documents de la CGFP et la gestion des membres et de leurs requêtes.

En 2017, la gestion des cotisations a également été transférée à CGFP-Syndicat.

2.3. Relations publiques

Tout au long de 2017, la CGFP a assuré l'information de l'ensemble de ses membres via:

- l'édition de 6 éditions annuelles du journal syndical «fonction publique»;
- l'édition de 4 éditions annuelles du périodique «compact».

En tout, 250 pages d'informations ont ainsi été diffusées à près de 30.000 membres.

Parallèlement, 17 communiqués de presse ont été diffusés et plusieurs conférences de presse organisées.

Toutes ces informations sont disponibles sur www.cgfp.lu, le site Internet de la CGFP. Chaque personne qui le souhaite peut s'abonner à la newsletter du site et ainsi être automatiquement tenue au courant de tout ce qui se passe.

Vous pouvez aussi aimer notre page facebook (<https://www.facebook.com/cgfp.lu/>) et être tenu au courant via les réseaux sociaux.



2.4. Information et conseils juridiques aux membres

La CGFP donne des informations et des conseils juridiques à ses membres. En moyenne, la CGFP est confrontée à une quinzaine de sollicitations par jour par téléphone, par e-mail, via le site Internet, par courrier ou lors de réunions dans les bureaux de la CGFP.

Les questions sont extrêmement diversifiées. Il peut s'agir de simples questions par rapport aux :

- droits des membres (congés, horaire, activités accessoires, télétravail...),
- rémunérations (carrières, avancements, promotions, indemnités, traitements, allocations, suppléments, primes...),
- changement d'administration, changement d'affectation, détachement...,
- pensions (pension d'invalidité, service à temps partiel pour raisons de santé, préretraite, retraite progressive, droit à la pension, estimations de pension...),
- réforme de la fonction publique (gestion par objectifs, carrière ouverte, reclassement, fonctionnarisation des employés de l'Etat...),
- formations (formations obligatoires, congé de formation, dispense lifelong learning...),
- recrutement (conditions à remplir, connaissance des langues, examens-concours, stage, bonification d'ancienneté...),
- etc.

Afin de pouvoir répondre de manière aussi rapide et efficace que possible, de nouvelles FAQ (questions souvent posées et leurs réponses) ont pu être rédigées au cours de 2017.

Des lettres types ont également pu être développées afin de les mettre à disposition des membres.

A côté des questions où une simple information suffit, la CGFP est également confrontée à des problèmes plus complexes (instructions disciplinaires, risque de licenciement pour raisons de santé, licenciement pour faute grave, harcèlement, mobbing...) où une assistance juridique, voire la mise à disposition d'un avocat s'impose.

En 2017, de nombreux avis juridiques ont été rédigés sur des thèmes aussi divers que le harcèlement moral, les moyens d'action contre une démission de la CER, le recours gracieux, etc.

La CGFP a également plaidé plusieurs cas pour des membres devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale et le Conseil supérieur de la sécurité sociale. Ces cas touchaient à tous les aspects de la sécurité sociale (accident du travail...).

La CGFP a par ailleurs rédigé de nombreux recours et appels pour ses membres.

Elle tente également de résoudre des affaires de manière précontentieuse, en entrant en contact avec l'institution concernée afin de régulariser la situation ou en préparant des lettres pour les membres. De nombreuses interventions auprès du ministère de la Fonction publique ont ainsi permis de régler des cas spécifiques.

En 2017, la CGFP a développé un contrat d'assistance juridique dans le but de professionnaliser davantage l'assistance juridique offerte.

2.5. Aide et conseil juridique aux organisations membres

La CGFP s'occupe prioritairement des questions et problèmes qui concernent l'ensemble des agents de l'Etat, les organisations membres quant à elles des problèmes sectoriels. La CGFP peut toutefois soutenir ses organisations membres dans leurs démarches, les informer, les conseiller, leur rédiger des avis juridiques...

Vous trouverez plus d'informations sur les problèmes sectoriels aux quels la CGFP a été confrontée en 2017 au point 3.8.

Au courant de l'année 2017, la CGFP a rencontré une grande partie de ses organisations membres en vue d'un échange approfondi.

La CGFP a en outre réalisé un sondage auprès de ses organisations membres afin de voir leur intérêt pour des formations. Le feedback a été particulièrement important, de sorte que la CGFP a lancé une première séance de formation au sujet du recrutement et du stage du fonctionnaire de l'Etat, suivie d'une formation sur les carrières des fonctionnaires. Les formations continueront au courant de 2018.

La CGFP a insisté à plusieurs reprises auprès du ministre de la Fonction publique sur les rôles respectifs des organisations sectorielles et de la Confédération et par conséquent sur l'importance de donner une meilleure écoute à chacun.

III. Les grands dossiers 2017

3.1. Mise en oeuvre de la réforme dans la Fonction publique

Les différentes lois sur la réforme de la Fonction publique sont entrées en vigueur en date du 1er octobre 2015.

Tout au long de 2016, la CGFP a suivi de très près la mise en œuvre de cette réforme et a pu résoudre une bonne partie des problèmes amenés par la réforme.

Au courant de 2017, la CGFP a toutefois continué à s'occuper de certains problèmes de mise en œuvre ou d'injustices qui subsistaient.

Grâce à l'intervention de la CGFP, plusieurs modifications ont pu être négociées en 2017 au niveau de la loi sur les traitements des fonctionnaires et celle sur les employés de l'Etat.

A part des modifications destinées à mettre un terme à des injustices existantes dans certaines carrières, la CGFP a également réussi à faire introduire dans le projet de loi des dispositions transitoires permettant aux employés de l'Etat qui avaient sous l'ancienne loi une perspective de carrière plus favorable, de continuer de bénéficier des anciennes dispositions pendant une période transitoire de cinq ans et pour un maximum de deux avancements.

Elle a finalement pu négocier une amélioration du reclassement des carrières de 2015. Le texte, qui permet à tous les reclassés de 2015 d'être reclassé non pas à la même valeur d'échelon, mais au même numéro d'échelon moins un, a été déposé début 2018 à la Chambre des députés.



3.2. Accord salarial 2016-2018

L'accord salarial 2016-2018, signé le 5 décembre 2016 (voir annexe) et validé par la Conférence des Comités, a été mis en œuvre au cours de l'année 2017.

Plusieurs réunions ont dû être organisées avec le ministère de la Fonction publique.

En septembre 2017, la CGFP a reçu les projets de loi suivants :

- 7182 - Projet de loi portant modification 1) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 2) de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois; 3) de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat; 4) de la loi modifiée du 12 mai 2009 portant création d'une Ecole de la 2e Chance; 5) de la loi modifiée du 22 mai 2009 portant création a) d'un Institut national des langues; b) de la fonction de professeur de langue luxembourgeoise; 6) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat; 7) de la loi modifiée du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois; 8) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien; 9) de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat et portant abrogation de la loi modifiée du 22 juin 1963 portant fixation de la

valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'Etat ainsi que des modalités de mise en vigueur de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat,

- Projet de règlement grand-ducal portant organisation de la formation pendant le stage pour les fonctionnaires stagiaires de l'Etat,
- Projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 30 septembre 2015 fixant les conditions et modalités d'inscription et d'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat.

Malheureusement, seuls les textes concernant l'allocation d'une prime unique de 1% du traitement barémique touché pendant l'année 2016 et le M-Pass (possibilité d'acquérir un M-Pass au prix réduit de 150 €, le solde étant pris en charge par l'Etat) ont pu être votés en 2017.

Les autres mesures ont été soumises à la Chambre des députés fin 2017 et seront vraisemblablement votées début 2018 :

1. L'augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 1,5% avec effet au 1er janvier 2018.
2. L'augmentation de l'allocation de repas à 144€ par mois (au lieu de 110) avec effet au 1er janvier 2017 et paiement continu pendant 11 mois par an (même en cas de congé de maladie)
3. Suppression de la limite du taux horaire pour le paiement des heures supplémentaires
4. Augmentation des indemnités de stage pour les fonctionnaires
5. Augmentation de l'allocation de famille du nouveau régime à 29 p.i.

6. Adaptation du congé pour raisons familiales
 7. Introduction d'un nouveau service à temps partiel par paliers correspondant à 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% et 40% d'une tâche complète et ouverture du service à temps partiel aux fonctions dirigeantes
 8. Amélioration du congé social (24 heures par tranches de 3 mois au lieu de 8 heures par mois)
 9. Meilleure protection de l'employé de l'Etat contre la procédure de résiliation du contrat de travail en cas d'absence prolongée pour raisons de santé (au moins deux mois avant l'écoulement du délai de 6 mois d'absences, les administrations seront obligées d'informer l'employé concerné de l'approche de cette date afin que ce dernier puisse le cas échéant demander, sur base d'un rapport médical circonstancié de son médecin traitant, une prolongation du délai précité d'une durée de 3 mois supplémentaires).
- D'autres améliorations, non contenues dans le texte de l'accord salarial, ont pu être amenées par ces mêmes textes, comme:
- Le droit à la préretraite à 57 ans après 20 ans de travail par équipes successives / de nuit, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (jusque-là, seul le temps plein était pris en compte)
 - La possibilité de réintégration d'une fonction dirigeante
 - L'introduction du supplément 55 ans pour les employés de l'Etat du sous-groupe Enseignement qui font partie du tableau transitoire
 - L'ouverture du service à temps partiel pour raisons de santé aux agents en congé sans traitement, en congé pour travail à mi-temps ou en service à temps partiel
 - L'abolition de la limite des 10 ans pour le service à temps partiel pour raisons de santé
 - L'introduction de règles anti-cumul plus favorables (pension de vieillesse anticipée avec revenu / pension d'invalidité avec revenu, ...)
 - etc.





3.3. Cinquantenaire de la CGFP



Le 9 novembre 2017, la CGFP a célébré son 50^e anniversaire.

Le mouvement syndical dans la fonction publique existe depuis 1909, mais c'est en 1967 qu'une confédération regroupant toutes les organisations existantes a été créée.

A la séance académique organisée à cette occasion au Cercle Cité ont assisté de nombreuses personnalités, dont Son Altesse Royale le Grand-Duc, le président de la Chambre des députés Mars di Bartolomeo, le Premier ministre Xavier Bettel, le ministre de la Fonction publique Dan Kersch, le ministre d'Etat honoraire Jacques Santer, de même que plusieurs autres ministres, députés et hauts fonctionnaires.

Après une introduction par Romain Wolff, Président fédéral de la CGFP, et une rétrospective par Jos Daleiden, Secrétaire général honorifique, sont intervenus le Premier ministre et le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

La musique militaire a accompagné le programme, qui a été clôturé par une réception d'înatoire.



3.4. Compte épargne-temps

Comme prévu dans l'accord-salarial de décembre 2016, un nouvel avant-projet de loi relatif à la mise en place d'un système de comptes épargne-temps a été élaboré. Il a été accordé par le Conseil de gouvernement en juillet 2017, présenté à la presse au cours du même mois et déposé à la Chambre des députés début septembre (projet de loi n°7171).

Le but du compte épargne-temps est de mettre en place un instrument qui permettra à chaque agent d'accumuler et d'épargner du temps, afin de l'utiliser de manière différée à un moment de son choix.

Le compte épargne-temps sera alimenté par la partie du congé de récréation excédant 25 jours qui n'a pas été prise durant l'année de calendrier, les heures de travail prestées en dépassement de la durée normale de travail dans le cadre de l'horaire mobile et le congé de reconnaissance éventuellement attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles. Il pourra en outre être alimenté sur demande par le congé de récréation correspondant à la période minimale de 25 jours qui n'a pu être accordé à l'agent dans l'année en cours à cause d'une absence prolongée pour raisons de santé, par le congé de compensation pour heures supplémentaires et les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20% de leur tâche moyenne de l'année concernée.

L'alimentation se fera en unités de temps, c'est-à-dire en heures et minutes.

L'agent pourra par la suite utiliser des heures de son compte épargne-temps (sous condition que les nécessités du service ne s'y opposent pas), par exemple pour s'occuper de ses enfants, pour encadrer un membre de sa famille, pour des loisirs, etc.

Le compte épargne-temps permet ainsi de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Son

utilisation conduira ainsi à un accroissement du bien-être de l'agent à son travail. Il permettra en outre d'augmenter l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur.

Le texte devrait être voté à la Chambre des députés en 2018.

3.5. Réforme du recrutement

Depuis plusieurs années, l'Etat a du mal à recruter et de plus en plus de candidats ne réussissent pas l'examen-concours.

Dans le but d'améliorer cette situation, une délégation de la CGFP a accompagné le ministre de la Fonction publique à Bruxelles le 29 mars 2017 pour voir comment nos voisins belges ont pu résoudre un problème similaire.

Quelques mois plus tard, un projet de règlement grand-ducal a été déposé à la Chambre des députés prévoyant un recrutement plus flexible et mieux adapté aux besoins.

Les questions posées lors de l'examen d'entrée dans la fonction publique seront à l'avenir plus adaptées aux connaissances des candidats et aux besoins des administrations. Elles permettront de déterminer non seulement les savoirs des candidats, mais aussi leurs compétences sociales.

Un deuxième projet de règlement grand-ducal a été rédigé afin de mieux adapter les formations pendant le stage aux exigences d'aujourd'hui.

Les deux projets de règlement grand-ducaux seront votés en 2018.

La CGFP salue ces changements et estime qu'ils pourront aider à résoudre les problèmes de recrutement, de façon à ce qu'une ouverture plus importante de la fonction publique, prônée par le ministère, ne sera pas nécessaire.

La CGFP estime toutefois que pour vraiment améliorer la situation du recrutement, il convient d'abolir la règle des « 80/80/90 » (80% du traitement pendant la première et la 2e année de stage, 90% pendant la 3e année) et de réduire la durée du stage (voir point III.9).

3.6. Bien-être au travail

L'accord salarial 2016-2018 prévoit qu'une nouvelle administration, réunissant les domaines de la santé au travail, de la médecine du travail et de la sécurité dans la Fonction publique, sera créée. Jusqu'en 2018, l'effectif de cette nouvelle administration sera doublé pour être porté à 30 emplois temps plein.

La CGFP a eu plusieurs réunions à ce sujet avec le ministère de la Fonction publique, qui a déposé en septembre 2017 le projet de loi 7183 portant création du Centre pour la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail dans la Fonction publique.

Ce nouveau centre comportera entre autres la Division psycho-sociale, qui pourra assurer une prise en charge des agents en souffrance sur leur lieu de travail, que ce soit dû au stress, à des violences sous forme notamment de harcèlement moral ou sexuel, à un conflit ou à d'autres risques psychosociaux.

Elle a également une mission de soutien des chefs d'administration en matière de prévention des risques psychosociaux, de même qu'une mission de formation et d'information.

Le même projet de loi s'emploie à combler le vide juridique en matière de procédure contre le harcèlement (en effet, le 19 mars 2015, la Cour administrative est venue à la conclusion que la commission spéciale en matière de harcèlement qui existait à l'époque ne pouvait plus statuer valablement (cf. arrêt n° 34192Ca du rôle), vu l'arrêt 116/14 de la Cour constitutionnelle en vertu duquel le fait de limiter le champ d'intervention de la commission harcèlement aux seuls agents de l'Etat, à l'exclusion des agents communaux, vi-

ole le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi).

La nouvelle procédure s'appliquera donc désormais à tous les agents publics. Ainsi, tout agent s'estimant victime de harcèlement, qu'il soit étatique ou communal, aura accès aux services de la Division psychosociale et à la nouvelle procédure mise en place.

3.7. La réforme fiscale

La CGFP a pris position tout au long de l'année 2017 par rapport à de nombreux dossiers, dont la réforme fiscale.

La CGFP a proposé de plusieurs adaptations en vue d'un système fiscal plus équitable, dont :

- Un meilleur rééquilibrage de la charge entre les personnes physiques et les entreprises. Selon la CGFP, il faut réduire la charge des ménages, qui ont déjà fortement contribué à redresser les finances publiques ces dernières années (notamment avec la taxe de 0,5% introduite en janvier 2015), et augmenter la charge fiscale des entreprises;
- Un plus grand allègement des petits et moyens revenus et une imposition plus importante pour les gros revenus;
- Le retour à l'indexation des barèmes;
- L'abolition de la classe d'imposition 1A pour les parents divorcés (En effet, les monoparentaux paient actuellement jusqu'à cinq fois plus d'impôts que les couples mariés avec ou sans enfants);
- etc.

Beaucoup d'autres sujets d'actualité (Rifkin, projet de budget 2018, réforme du RMG/RE-VIS...) ont été commentés. Vous trouvez l'ensemble des prises de position de la CGFP sur son site Internet : www.cgfp.lu/communiqués-de-presse.html.

3.8. Problèmes sectoriels

Bien que la CGFP s'occupe prioritairement de l'intérêt général, c'est-à-dire des questions qui concernent l'ensemble des agents de l'Etat, elle peut soutenir ses organisations membres dans leurs démarches.

En 2017, la CGFP a notamment été sollicitée par la représentation du personnel de l'Administration de la navigation aérienne et a pu éviter la tentative de privatisation grâce au lancement d'une procédure de conciliation.

Le syndicat a en outre soutenu le SLEG (Syndicat luxembourgeois des éducateurs gradués) dans sa lutte pour un reclassement plus juste des éducateurs gradués.

Il a également aidé l'ALERF (Association luxembourgeoise d'enseignants d'éducation religieuse et morale dans l'enseignement fondamental) à négocier une reprise des enseignants de religion sans perte de traitement.

Le syndicat s'est engagé pour résoudre le problème des infirmiers de l'Armée et a pu signer en date du 28 juin 2017 un accord sur le statut militaire des infirmiers de l'Armée.

La CGFP a également soutenu le SNPGL dans le cadre de la réforme de la Police, grâce notamment à un avis juridique sur la réforme et plus particulièrement sur le statut juridique des aspirants de Police.

La CGFP a été au jour le jour à l'écoute des questions de ses organisations membres et a pu régler de nombreux autres problèmes.



Manifestation du 27 novembre 2017

3.9. Manifestation du 27 novembre 2017

Deux ans après la mise en œuvre de la réforme dans la Fonction publique, de nombreuses injustices et problèmes de mise en œuvre subsistaient.

La CGFP a donc fait un appel à tous ses membres pour une grande manifestation de protestation en date du 27 novembre 2017 au Alvisse Parc Hôtel à Dommeldange.

Sous la devise „Fir eng sécher Zukunft vun der Fonction publique!“, le syndicat a lancé un appel à tous les partis politiques de se positionner par rapport aux sujets suivants :

• La suppression de la règle des 80, 80, 90

La CGFP revendique que la diminution de l'indemnité pour les stagiaires dans la fonction publique au cours des 3 années de stage (80% pendant la première et la 2e année et 90% pendant la 3e année) cesse.

En effet, le syndicat avait accepté cette réduction sous condition d'une réforme fondamentale du stage. Or, le stage n'a pas été réformé comme il se doit et les stagiaires travaillent en réalité à 100% tout en suivant les formations en plus de leur temps de travail, mais avec une rémunération inférieure.

Il importe donc d'annuler cette mesure qui vise exclusivement les jeunes, et de réformer le stage (indemnité et durée), afin que le secteur public ne perde pas son attrait.

• Le reclassement des carrières

Le reclassement des carrières introduit par la réforme de 2015 a amené des inégalités entre les agents déjà en place et ceux engagés après 2015. Il est inacceptable pour la CGFP que les personnes qui, pendant des décennies, se sont battues pour une juste reconnaissance de leur carrière, se sont finalement retrouvées les mains presque vides et risquaient de se faire « dépasser » par des collègues plus jeunes.

Au cours de 2017, la CGFP est donc intervenue à plusieurs reprises auprès du ministre de la Fonction publique. Fin 2017, un accord a pu être trouvé concernant les éducateurs gradués. Début 2018, les inégalités ont pu être gommées pour l'ensemble des carrières reclassées (près de 3.000 agents).

• Les problèmes de recrutement à l'Etat

Depuis plusieurs années, l'Etat a de plus en plus de mal à recruter des agents en nombre suffisant et de plus en plus de postes vacants ne trouvent pas preneur.

Contrairement aux affirmations du ministre de la Fonction publique, ces problèmes ne sont pas à résoudre par la seule ouverture plus grande du service public aux non-Luxembourgeois, mais par une abolition de la règle des « 80, 80, 90 », par une diminution de la durée du stage, par des carrières au moins aussi favorables que dans le secteur privé et surtout par une vraie réforme du recrutement et du stage !

• L'évaluation dans la fonction publique

La gestion par objectifs, instaurée par la réforme de 2015, prévoit un système d'évaluation des agents. La CGFP se pose la question de l'objectivité de ces évaluations et met en garde contre les risques d'arbitraire.

Avec la manifestation du 27 novembre, la CGFP a lancé un appel à tous les partis politiques de se positionner par rapport à ces sujets. Au cas où le futur gouvernement ne tiendrait pas compte de ces revendications, la CGFP se verra obligée de recourir à d'autres mesures syndicales.

Avec plus de 750 participants, la manifestation du 27 novembre a été un large succès ! D'ailleurs, un certain nombre de points soulevés a déjà pu être résolus dans les mois qui suivaient.

ANNEXE 1: Les organisations membres de la CGFP

Groupe principal

Sous-groupe

A-BCL - Association Professionnelle des Agents de la Banque Centrale du Luxembourg Asbl

ACCL - Association des Conducteurs Civils Luxembourg

ACSP - Association Professionnelle du Cadre Supérieur de la Police Grand-Ducale Asbl

AEE - Association des Employés de l'Etat Asbl

AFL - Association des Forestiers Luxembourgeois Asbl

AGC - Association Générale des Cadres Asbl

AGITE - Association Générale des Bachelors Scientifiques et Techniques de l'Etat Asbl

ALEE - Association Luxembourgeoise des Educateurs et Educatrices Asbl

ALERF - Ass. Luxembourgeoise d'Enseignant(e)s d'Education Religieuse et Morale dans l'Enseignement Fondamental Asbl

ALPIA - Association Luxembourgeoise des Professeurs-Ingénieurs et Professeurs-Architectes Asbl

AMEESTM - Association des Médecins Employés d'Etat du Service de Santé au Travail Multisectoriel Asbl

AMET - Association des Maîtres d'Enseignement Technique Asbl

AMFEE - Association des Médecins Fonctionnaires et Employés d'Etat Asbl

APAFEESTM - Ass. du Personnel Adm. Fonctionnaires & Employés d'Etat du Service de Santé au Travail Multisectoriel Asbl

APAgCSSF - Association Professionnelle des Agents de la Commission de Surveillance du Secteur Financier Asbl

APBCEE - Association du Personnel de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat Asbl

Groupe principal

APCHNP - Association du Personnel du Centre Hospitalier Neuropsychiatrique Asbl

APCNAP - Association du Personnel de la Caisse Nationale d'Assurance Pension Asbl

APCNS - Association du Personnel de la Caisse Nationale de Santé Asbl

APFP - Association Professionnelle de la Fonction Publique Asbl

Sous-groupe

AAP - Association des Agents Pénitentiaires du G.D. de Luxembourg a.s.b.l.

AAT - Association des Agents Techniques de l'Etat Asbl

AATPT - Association des Agents Techniques des P&T Luxembourg Asbl (D1)

ACGE - Association des Concierges, Garçons de Bureau et de Salle auprès de l'Etat Asbl

AHAG - Association des Huissiers de l'Administration Gouvernementale Asbl

APCCT - Association Professionnelle des Chaîneurs du Cadastre et de la Topographie Asbl

APCE - Association Professionnelle des Cantonniers de l'Etat Asbl

APES - Association du Personnel Etatique auprès de Servior Asbl

APTE - Association du Personnel Technique et Educatif des Etablissements Pénitentiaires Asbl

LDG - Lëtzebuenger Douane's Gewerkschaft Asbl

SDS - Syndicat des Surveillants Asbl

APOL - Association Professionnelle des Officiers Luxembourgeois Asbl

APPSSE - Association des Psychologues, Pédagogues et Sociologues au Service de l'Etat Asbl

AUPT - Association des Universitaires des Postes et Télécommunications Asbl

CADIT - Cadastre et Topographie - Carrière de l'Ingénieur Technicien Asbl

COPSS - Confédération des Organismes Professionnelles Soc. Et de Santé de Formation supérieure

FEDUSE ADMINISTRATION - Fédération des Universitaires au Service de l'Etat Enseignement - Général

FEDUSE ENSEIGNEMENT - Fédération des Universitaires au Service de l'Etat Enseignement - Enseignement

Groupe principal

FGEC - Fédération Générale des Expéditionnaires et Chargés Techniques de l'Etat Asbl

GML - Groupement des Magistrats Luxembourgeois Asbl
IVPCE - InteresseVertriedung Personal CNPFC Asbl
LACA - Luxembourg Approach Controllers Association Asbl
SLEG - Syndicat Luxembourgeois des Educateurs Gradués Asbl
SLO - Syndicat du Personnel d'Enseignement Logopédique Asbl
SNCSE - Syndicat national des cadres supérieurs de l'éducation
SNE - Syndicat National des Enseignants Asbl
SPFP - Syndicat Professionnel de la Force Publique Asbl

SREL - Cercle d'entraide sociale et culturelle des fonct. et empl. du SRL, Service de Renseignement de l'Etat
Syndicat des P&T

sous-groupe

AATPT - Association des Agents techniques des P&T (C1 + B1)
APS-ASTA - Association professionnelle et syndicale de l'Administration des Services Techniques de l'Agriculture Asbl
CADEX - Association des Fonctionnaires et Employés de l'Administration du Cadastre et de la Topographie Asbl
SEAC - Syndicat des Expéditionnaires de l'Administration des Contributions Asbl

SNPGL - Syndicat National de la Police Grand-Ducale Asbl
SPAL - Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise Asbl

ACPT - Association des Cadres des P&T Asbl
ADEPT - Association des Employés de l'Entreprise des Postes et Télécommunications Asbl
AECPT - Association des Expéditionnaires et Commis de l'entreprise des Postes et Télécommunications Asbl
AITPT - Association des Ingénieurs Industriels et Ingénieurs Techniciens de l'Entreprise des Postes et Télécommunications Asbl
ATPT - Association des Techniciens de l'Entreprise des Postes et Télécommunications Asbl
BG - D'Bréifdréeschgewerkschaft Asbl

Accord salarial

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Monsieur Dan Kersch,

et

la Confédération générale de la Fonction publique, représentée par son Président fédéral, Monsieur Emile Haag, et par son Secrétaire général, Monsieur Romain Wolff,

ont convenu ce qui suit:

Le Gouvernement prendra les dispositions nécessaires, dont l'élaboration de projets de loi et de règlement grand-ducal, pour mettre en œuvre les mesures suivantes:

I. Rémunérations

1. Allocation aux fonctionnaires et employés de l'Etat d'une prime unique de 1% du traitement barémique touché pendant l'année 2016 à verser au 1^{er} avril 2017.

2. Augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 1,5% avec effet au 1^{er} janvier 2018.

3. Le montant net de l'allocation de repas sera fixé à 144€ par mois avec effet au 1^{er} janvier 2017. Le système actuel du paiement sur 11 mois par an, respectivement sur 10 mois par an dans les secteurs de l'enseignement et de la magistrature, sera maintenu. Les cas où les agents de l'Etat ne toucheront pas d'allocation de repas seront limités aux congés pendant lesquels l'agent ne touche pas de rémunération.

4. La limite actuelle du taux horaire au dernier échelon du grade 9 (338 p.i.) pour le paiement des heures supplémentaires sera supprimée, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2018.

5. Les montants des indemnités de stage fixés par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ne correspondent pas pour tous les groupes de traitement et d'indemnité à 80%, respectivement à 90% du traitement de début de carrière. Pour redresser ces incohérences, des adaptations ponctuelles de certaines indemnités de stage seront effectuées.

6. Le montant mensuel de l'allocation de famille du nouveau régime sera porté à 29 p.i.

7. Les travaux entamés en vue de l'élaboration d'une étude sur les primes et les accessoires de traitement seront continués au cours de la présente législature. Pendant cette période, aucune des primes existantes ne sera revue à la baisse.

II. Carrières

1. Harmonisation du niveau de rémunération de base des carrières d'employés de l'Etat à conditions d'études égales.

2. Réalisation d'une étude visant à harmoniser le déroulement des carrières relevant des catégories de traitement C et D.

III. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

1. Les nouvelles règles valant dans le secteur privé et concernant le congé pour raisons familiales seront appliquées mutatis mutandis aux agents de l'Etat.

2. Le congé pour travail à mi-temps et le service à temps partiel actuels seront remplacés par un nouveau système organisé par paliers correspondant à 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% et 40% d'une tâche complète avec:

- a. un service à temps partiel à durée indéterminée où seul l'intérêt du service est déterminant pour l'accorder ou non;
- b. un droit au service à temps partiel à durée déterminée pour l'éducation des enfants non encore admis au 2^e cycle de l'enseignement fondamental
- c. un service à temps partiel à durée déterminée:
 - pour l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 16 ans;
 - pour raisons personnelles d'une durée maximale de 10 années;
 - pour raisons professionnelles d'une durée maximale de 4 années, pouvant être prolongé en cas de circonstances exceptionnelles de 2 années au maximum.

Les conditions d'octroi des congés pour travail à mi-temps actuels et les conditions de réintégration à tâche complète seront préservées au niveau du futur service à temps partiel à durée déterminée.

Une mesure transitoire sera introduite afin de permettre aux agents bénéficiant d'un service à temps partiel de 25% la veille de l'entrée en vigueur du nouveau système, de continuer à en bénéficier aussi longtemps qu'ils ne demandent pas de changement.

3. Le congé social actuel de 8 heures par mois sera remplacé par un congé social de 24 heures par tranches de 3 mois (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre). Les conditions et modalités relatives à l'octroi du congé social seront précisées.

4. Le projet de loi actuel relatif à la mise en place d'un système de comptes épargne-temps sera réexaminé ensemble avec la CGFP en vue d'introduire au plus tard en juillet 2017 un nouveau projet de loi dans la procédure législative.

5. La possibilité d'accorder un service à temps partiel sera étendue aux fonctionnaires visés par la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat. Le service à temps partiel ne pourra évidemment être accordé que si l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

IV. Santé — Sécurité — Bien-être au travail

1. Une nouvelle administration réunissant les domaines de la santé au travail, de la médecine du travail et de la sécurité dans la Fonction publique sera créée et placée sous la compétence du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Jusqu'en 2018, l'effectif de cette nouvelle administration sera doublé par rapport aux agents en place en 2015 pour être porté à 30 emplois temps plein (ETP).

2. Le nouveau système du service à temps partiel par paliers sera appliqué par analogie au service à temps partiel pour raisons de santé. Dans des situations exceptionnelles et pour une durée maximale d'une année, le taux d'occupation pourra être inférieur à 40%. Ces modifications feront partie intégrante d'une révision globale des dispositions relatives au fonctionnement de la commission des pensions.

3. Les règles relatives au congé pour raisons de santé, entre autres celui à mi-temps, seront précisées.

4. La procédure de résiliation du contrat de travail prévue par l'article 7, paragraphe 3 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat sera modifiée. Au moins deux mois avant l'écoulement du délai de 6 mois d'absences pour raisons de santé et du lancement prévu de ladite procédure, les administrations seront obligées d'informer l'employé concerné de l'approche de cette date afin que ce dernier puisse le cas échéant demander, sur base d'un rapport mé-

dical circonstancié de son médecin traitant, une prolongation du délai précité d'une durée de 3 mois supplémentaires.

5. Un groupe de travail, composé de représentants de la CGFP et du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, sera mis en place pour analyser les conditions et modalités d'octroi aux agents de l'Etat de la protection de l'Etat, dont notamment la prise en charge des frais d'avocat.

V. Responsabilité sociale de l'employeur

L'offre que propose actuellement le M-Pass sera introduite pour tous les agents de l'Etat en activité de service. La contribution annuelle à fournir par les agents intéressés sera de 150 €, le solde étant pris en charge par l'Etat.

VI. Simplification administrative

1. La procédure disciplinaire sera revue dans une optique de simplification et de déroulement accéléré des procédures.

2. La CGFP sera consultée dans le cadre d'une réforme du système de recrutement des agents de l'Etat sur base d'une étude actuellement menée. Dans ce contexte, et en vue de mieux préparer les candidats à leurs futures missions dans la Fonction publique, la création d'une école d'administration publique sera analysée ensemble avec la CGFP.

3. Le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative continuera à centraliser les règlements ministériels réglementant l'organisation du travail par équipes successives dans les administrations. Les propositions de modifications élaborées par la CGFP seront examinées et discutées dans le cadre d'un groupe de travail.

4. Le Gouvernement s'engage à promouvoir activement les règles de bonne conduite administrative en soutenant notamment l'amélioration

de la communication avec les citoyens-usagers moyennant une transparence accrue des procédures administratives et le recours à un langage administratif simple et compréhensible, principes clés du guide de bonne conduite administrative de la Médiatrice.

Toutes les mesures énumérées ci-dessus seront appliquées mutatis mutandis aux employés de l'Etat, aux stagiaires, aux volontaires de l'Armée et aux volontaires de Police, compte tenu du caractère particulier de l'engagement contractuel.

Le présent accord porte sur les années 2016, 2017 et 2018.

Fait à Luxembourg, le 5 décembre 2016

Emile Haag,
Président de la Confédération générale de la Fonction publique

Romain Wolff,
Secrétaire général de la Confédération générale de la Fonction publique

Dan Kersch,
Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative

51^e Conférence des Comités

Les délégués de la Confédération générale de la Fonction publique (CGFP), réunis en Conférence des Comités à Luxembourg en date du 11 décembre 2017,

après avoir pris connaissance de la ligne de conduite de la CGFP et de la prise de position du Comité exécutif sur les problèmes d'actualité:

approuvent le programme d'action de la CGFP portant sur la situation politique, économique et sociale, ainsi que sur les réformes en cours;

en matière de réformes:

exigent que les accords en matière statutaire et salariale conclus entre la CGFP et le gouvernement soient appliqués dans tout le secteur public d'une façon conforme à la lettre et à l'esprit des textes et non réinterprétés arbitrairement par le gouvernement;

demandent que les imperfections constatées soient corrigées et que les mesures qui se sont avérées douteuses, voire inutiles soient éliminées dans les meilleurs délais;

demandent d'adapter les conditions d'accès à la Fonction publique de sorte qu'un recrutement efficace et continu d'agents de l'Etat soit garanti;

insistent pour que les laissés-pour-compte des réformes soient reconnus comme des cas de rigueur à traiter non pas aux calendes grecques, mais aussi rapidement que possible;

estiment que la réforme constitutionnelle doit être le résultat d'un consensus général et non pas une pomme de discorde divisant la communauté nationale;

sont d'avis que la connaissance des institutions luxembourgeoises ainsi que de la langue luxembourgeoise sont primordiales non seulement pour l'obtention de la nationalité, mais également pour l'intégration dans la société luxembourgeoise;

considèrent que le luxembourgeois comme langue nationale doit trouver sa juste place au sein du multilinguisme, marque distinctive de notre identité nationale et notre atout majeur au niveau européen et international;

rappellent que le dialogue social authentique ne doit pas être une simple vue de l'esprit mais une réalité incontournable à la base même de la communauté nationale;

estiment qu'en matière fiscale, il convient de rééquilibrer le fardeau financier entre les personnes physiques et les collectivités;

en matière politique:

réaffirment la position d'indépendance politique de la CGFP et sa vocation à défendre les intérêts professionnels, moraux et matériels de ses membres, quelle que soit l'évolution politique du pays;

estiment que le Luxembourg doit résolument défendre ses intérêts nationaux sur la scène internationale, comme le font les autres Etats membres de l'Union européenne;

mettent en garde contre l'amalgame entre la lutte contre le terrorisme et l'afflux des réfugiés politiques qui submergent l'Europe alors que les Etats démocratiques doivent coordonner leurs actions pour répondre fermement à la menace terroriste et se montrer solidaires, dans la mesure des moyens disponibles, avec les victimes des conflits dans le monde;

en matière économique et sociale:

rappellent, concernant la «3e révolution industrielle» selon Jeremy Rifkin, que la dimension sociale ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la compétitivité;

demandent au gouvernement de redoubler d'efforts en matière de lutte contre le chômage des jeunes, contre la pauvreté et contre l'augmentation des inégalités au Luxembourg;

exhortent le gouvernement à s'ouvrir plus largement à l'écoute des attentes et aspirations de la majorité silencieuse;

se prononcent résolument contre la démagogie populiste de l'extrême droite;

rappellent l'importance des valeurs morales que sont l'honnêteté intellectuelle, le travail bien fait, l'engagement personnel, le respect de l'autre, la loyauté et la solidarité;

insistent sur l'importance de l'ajustement régulier des salaires et des pensions à l'évolution générale des prix à la consommation;

adressent un appel pressant aux membres de la CGFP à resserrer les rangs et à faire preuve de solidarité et d'unité dans l'action, garantes de son succès et de son rôle sur la scène sociale et nationale;

renouvellent leur confiance dans les instances dirigeantes de la CGFP.

CGFP 2018