



**CGFP-  
Syndicat  
Rapport  
d'activités 2018**

# Sommaire

<b>I. La CGFP</b>	<b>Page 5</b>
1. La Confédération générale de la Fonction publique (CGFP)	5
2. Les organisations membres de la CGFP	5
3. Les organes de la CGFP	6
a. Bureau exécutif	6
b. Comité fédéral	7
c. Comité exécutif	8
d. Conférence des Comités	8
e. Congrès fédéral	9
f. Comité à l'égalité des chances	9
4. Représentations externes	10
<b>II. Travail administratif</b>	<b>Page 11</b>
1. L'équipe administrative	11
2. La gestion des membres	12
3. Relations publiques	13
4. Informations et conseils juridiques aux membres	14
5. Aide et conseil aux organisations membres	15
<b>III. Les grands dossiers 2018</b>	<b>Page 16</b>
1. Mise en œuvre accord salarial 2016-2018	16
a. Augmentation de l'allocation de repas à 144€	17
b. Prime unique de 1%	17
c. Augmentation de l'indice de base de 1,5%	17
d. Augmentation de l'allocation de famille	17
e. Adaptation des indemnités de stage	17
f. Harmonisation des carrières	17
g. Nouveau service à temps partiel	17
h. Modification de la procédure de résiliation du contrat des employés de l'Etat	18
i. Réforme du recrutement	18
j. Création d'un compte épargne-temps	18
k. Précision des règles relatives au congé pour raisons de santé	19
l. Adaptation du congé pour raisons familiales	19
m. Amélioration du congé social	19
n. Améliorations au niveau des heures supplémentaires	19



# Sommaire (suite)

o. Introduction d'un mPass à prix réduit	Page 19
p. Règles de bonne conduite administrative	19
2. Signature d'un avenant à l'accord salarial	20
a. Réduction de la durée de stage	20
b. Abolition de la règle des 80/80/90%	20
c. Augmentation de l'allocation de repas à 204€	21
d. Négociations avec les associations syndicales affiliées à la CGFP	21
3. Autres améliorations pour les agents de l'Etat	22
a. 2 <sup>e</sup> reclassement	22
b. Extension du droit à la préretraite	22
c. Introduction de dispositions transitoires pour les employés de l'Etat	22
d. Amélioration du service à temps partiel pour raisons de santé	22
e. Introduction de règles anti-cumul plus favorables	22
f. Modifications au niveau de l'aménagement du temps de travail	23
g. Augmentation du congé pour pères	23
h. Améliorations au niveau du congé de récréation	23
i. Améliorations au niveau du congé sans traitement	23
j. Améliorations au niveau de la formation pendant le stage	23
4. Litige BCEE	24
5. Evaluation	26
6. Abolition de la classe d'impôt 1A	26
<b>IV. ANNEXES :</b>	<b>Page 27</b>
• Les organisations membres de la CGFP	28
• Accord salarial 2016-2018	31
• Avenant à l'accord salarial 2016-2018	34
• Résolution 2018	35

488

CGFR



# I. La CGFP

## I.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 plus 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.

## I.2. Les organisations membres de la CGFP

CGFP-Syndicat se compose d'une soixantaine d'organisations membres. En 2018, une nouvelle organisation s'est constituée et est devenue membre de la CGFP : il s'agit du SNPPL (syndicat national des pompiers professionnels Luxembourg).

Parmi toutes les organisations membres, voici les plus importantes :

- 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.

### I.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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

### **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 2018, la Conférence des Comités s'est réunie en date du 10 décembre.



Conférence des Comités

## 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 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, peut proposer des solutions à toute forme de discrimination et aider à élaborer ou à améliorer des avantages sociaux.



Comité à l'égalité des chances

## I.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 de la presse périodique
- Caisse médico-complémentaire mutualiste (CMCM)
- Caisse nationale de santé, Commission des statuts
- 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 (CPTE)
- Comité quadripartite assurance maladie
- 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
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- Conseil économique et social (CES)
- Conseil économique et social, Commission productivité
- 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 pour le 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

### II.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
- **Informations et conseils juridiques:**
  - Anna Chebotaryova, juriste
  - Aurélia Huberty, juriste
  - Cristelle Coelho, conseillère sociale
  - Jacquie Zahlen, conseillère sociale
- **Relations publiques:**
  - Max Lemmer, attaché de presse
  - Carlo Wies, graphiste
- **Autres:**
  - Stéphanie Ravat, conseiller économique
  - Béliza Mendes, expert en matière de sécurité sociale
  - Alain Steffen, informaticien

## II.2. La gestion des membres

La CGFP est en pleine expansion. Depuis l'année 2018, elle a dépassé le cap des 30.000 membres.

78% des membres sont des agents en activité, le reste est constitué de pensionnés ou de veufs/veuves.

Plus ou moins trois quarts des membres sont des fonctionnaires, plus ou moins un quart a le statut d'employé de l'Etat.

56% sont des hommes, 44% des femmes.

Concernant l'âge des membres, 5% ont moins de 30 ans, 20% entre 30 et 39 ans, 23% entre 40 et 49 ans, 20% entre 50 et 59 ans et 27% ont plus de 60 ans.

La CGFP gère les membres grâce aux outils cloud professionnels de Microsoft, permettant la gestion à la fois des membres, de leurs requêtes et des documents de la CGFP.

### II.3. Relations publiques

En 2018, la CGFP a assuré l'information de ses membres par la publication:

- de 5 éditions du journal syndical «fonction publique»;
- de 5 éditions du périodique «compact».

En tout, plus de 220 pages d'informations ont ainsi été diffusées à 30.000 membres.

Parallèlement, une trentaine de newsletters électroniques ont été diffusées aux abonnés.

22 communiqués de presse ont été diffusés aux medias. La CGFP a par ailleurs organisé deux conférences de presse, deux points de presse et une manifestation.

L'ensemble de ces informations est disponible sur [www.cgfp.lu](http://www.cgfp.lu), le site internet de la CGFP. Pour être automatiquement tenue au courant de l'actualité syndicale, vous pouvez vous abonner à notre newsletter [www.cgfp.lu/newsletter.html](http://www.cgfp.lu/newsletter.html).

Vous pouvez aussi visiter notre page facebook [www.facebook.com/cgfp.lu](http://www.facebook.com/cgfp.lu) et vous tenir au courant via les réseaux sociaux.





## II.4. Informations 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, auxquelles le département «Informations et conseils» répond par téléphone, par e-mail, 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 (horaire, congés...),
- rémunérations (carrières, avancements, allocations, 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...),
- 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 2018.

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, pour lesquels une assistance juridique, voire la mise à disposition d'un avocat s'impose.

En 2018, de nombreux avis juridiques ont été rédigés sur des thèmes aussi divers que le harcèlement moral, 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, comme par exemple des accidents 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.



## II.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...

En 2018, la CGFP a de nouveau été sollicitée par plusieurs organisations membres.

A côté de l'échange continue, la CGFP a continué en 2018 avec la série de séances de formation pour les organisations membres (recrutement et stage des fonctionnaires, les carrières des fonctionnaires, les employés de l'Etat).

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.

Elle a surtout réussi à convaincre le gouvernement de s'engager à entrer en négociation à partir de janvier 2019 avec les associations syndicales affiliées à la CGFP, pour renégocier des points litigieux relatifs aux réformes dans la Fonction publique de 2015 (voir l'avenant à l'accord salarial en annexe).

# III. Les grands dossiers 2018

## III.1. Mise en œuvre accord salarial 2016-2018

Le 5 décembre 2016, la CGFP a signé avec le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative de l'époque, Monsieur Dan Kersch, un accord salarial couvrant les années 2016-2018 et prévoyant de nombreuses améliorations pour les agents de l'Etat :



### a. Augmentation de l'allocation de repas à 144€

L'augmentation du montant net de l'allocation de repas à 144€ par mois, prévue dans l'accord salarial, avait déjà été mis en œuvre en 2018, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### b. Prime unique de 1%

L'allocation aux fonctionnaires et employés de l'Etat d'une prime unique de 1% du traitement barémique touché pendant l'année 2016 avait aussi déjà été versée en 2017.

De nombreux autres points ont été mis en œuvre par la loi du 9 mai 2018<sup>1</sup> :

### c. Augmentation de l'indice de base de 1,5%

L'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat a été augmenté de 1,5% avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### d. Augmentation de l'allocation de famille

Le montant mensuel de l'allocation de famille du nouveau régime a été augmenté à 29 p.i. à partir de mai 2018.

### e. Adaptation des indemnités de stage

Les indemnités de stage qui ne correspondaient pas à 80%, respectivement à 90% du traitement

de début de carrière ont été adaptées. Les indemnités pour les fonctionnaires du groupe de traitement A1 sont ainsi passées de 255 à 272 points indiciaires pour les deux premières années de stage, celles pour le groupe de traitement A2 sont passées de 215 à 222.

La CGFP a toutefois continué de s'engager pour qu'à terme, la règle des 80/80/90 soit complètement abolie (voir point II.2.b).

#### **f. Harmonisation des carrières**

La loi transposant l'accord salarial a en outre amenée une harmonisation du niveau de rémunération de base des carrières d'employés de l'Etat à conditions d'études égales :

- Toutes les carrières A1, y inclus celles de la rubrique Enseignement, vont à l'avenir jusqu'au grade 15
- Toutes les carrières A2 vont à l'avenir jusqu'au grade 13
- Toutes les carrières B1 vont à l'avenir jusqu'au grade 12
- Les employés de l'Etat enseignants classés au E3 ont été reclassés E4
- Les employés de l'Etat enseignants classés au grade E3ter ou E5 ont été reclassés au grade E6
- Plusieurs échelons ont été ajoutés dans le tableau indiciaire transitoire de la rubrique Enseignement
- Le supplément 55 ans a été rendu accessible aux employés de l'Etat de tous les sous-groupes

#### **g. Nouveau service à temps partiel**

Dans le but de permettre aux agents de l'Etat de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, un nouveau service à temps partiel par paliers correspondant à 90%, 80%, 75%, 70%, 60%, 50% et 40% d'une tâche complète a été introduit.

Le nouveau système, qui remplace l'ancien système à temps partiel (25%, 50% et 75%), de même que le congé pour travail à mi-temps, peut être pris à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La possibilité d'accorder un service à temps partiel a en outre été étendue aux fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes (sous condition que l'intérêt du service ne s'y oppose pas).

#### **h. Modification de la procédure de résiliation du contrat des employés de l'Etat**

L'article 7 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat prévoyait la possibilité pour le ministre de résilier le contrat d'un employé de l'Etat en cas d'absence pour raisons de santé de 6 mois sur 12, si l'employé ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat.

La CGFP a réussi à introduire l'obligation pour les administrations d'informer l'employé concerné de l'approche de cette date, de même que la prolongation possible du délai de 3 mois supplémentaires.

Les employés de l'Etat sont donc désormais mieux protégés.

#### **i. Réforme du recrutement**

Depuis plusieurs années, l'Etat a du mal à recruter parce que de moins en moins de candidats réussissent l'examen-concours.

Tout au long de 2017 et 2018, la CGFP a été impliquée dans des réflexions sur la réforme du système de recrutement, qui a débouché sur une modification, en juin 2018, du règlement grand-ducal 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.

Depuis l'été 2018, l'examen-concours est divisé en deux parties : une première partie destinée à déterminer non plus les connaissances, mais les compétences des candidats, suivie d'une deuxième partie spécialement adaptée au poste spécifique.

La CGFP est déterminée à évaluer ce nouveau système au courant de 2019.

#### **j. Création d'un compte épargne temps**

Comme prévu dans l'accord-salarial de décembre 2016, le compte épargne-temps a été mis en place par la loi du 1<sup>er</sup> août 2018.

Le but du compte épargne-temps est de permettre 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 est alimenté par la partie du congé de récréation excédant 25 jours qui n'a pas été prise durant l'année de calendrier, de même que les heures de travail prestées en dépassement de la durée normale de travail dans le cadre de l'horaire mobile.

Il peut 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, par les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20% de leur tâche moyenne de l'année concernée, de même que par le congé de reconnaissance éventuellement attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles.

L'alimentation se fait 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, un voyage, etc.

Le compte épargne-temps permet ainsi de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Son utilisation devrait également conduire à un accrois-

sement du bien-être de l'agent à son travail et de l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur.

#### **k. Précision des règles relatives au congé pour raisons de santé**

Les règles relatives au congé pour raisons de santé ont été précisées.

En effet, le texte ancien n'était pas clair notamment en ce qui concerne les heures de sortie et de nombreux agents enfreignaient les textes sans le vouloir.

Le nouveau texte supprime ces incertitudes et définit clairement les droits des agents en congé pour raisons de maladie.

#### **l. Adaptation du congé pour raisons familiales**

Les nouvelles règles valant dans le secteur privé et concernant le congé pour raisons familiales ont été appliquées aux agents de l'Etat.

Le nombre de jours n'a pas été augmenté, mais peut dorénavant être mieux organisé.

En effet, au lieu d'avoir 2 jours par enfant par an, chaque parent actif a dorénavant :

- 12 jours par enfant pour un enfant âgé de 0 à moins de 4 ans ;
- 18 jours pour un enfant de 4 à moins de 13 ans ;
- 5 jours pour un enfant de 13 à 18 ans s'il est hospitalisé.

#### **m. Amélioration du congé social**

Le congé social, qui était de 8 heures par mois, a été remplacé par un congé social de 24 heures par tranches de 3 mois (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre).

On peut donc disposer plus librement en cas de besoin des heures destinées à accompagner un membre de la famille chez le médecin ou à l'hôpital.

## **n. Améliorations au niveau des heures supplémentaires**

Avant, les agents classés dans un grade supérieur au grade 9, gagnaient moins pour une heure supplémentaire que pour une heure de travail régulière.

Ce plafond a finalement été supprimé, de façon à ce que tous les agents gagnent dorénavant la même chose pour une heure supplémentaire que pour une heure de travail régulière.

## **o. Introduction d'un mPass à prix réduit**

Tous les agents de l'Etat en activité de service peuvent profiter d'un mPass pour 150 € par an, le solde étant pris en charge par l'Etat.

Le mPass permet de profiter d'un nombre illimité de voyages en 2<sup>e</sup> classe dans tous les moyens de transports publics au Luxembourg, de même que dans les transports transfrontaliers à tarification nationale.

## **p. Règles de bonne conduite administrative**

Le gouvernement s'est engagé à promouvoir activement les règles de bonne conduite administrative.

Il a publié en 2017 un catalogue de principes de bonne conduite administrative, promouvant l'amélioration de la communication avec les citoyens moyennant une transparence accrue des procédures administratives et le recours à un langage administratif simple et compréhensible.

D'autres points de l'accord salarial sont encore en cours et devraient aboutir en 2019 (amélioration de la protection de l'Etat, étude sur les primes et les accessoires de traitement, étude sur les carrières inférieures, simplification de la procédure disciplinaire, amélioration de la réglementation concernant l'organisation du travail par équipes successives).

<sup>1</sup> Loi du 9 mai 2018 portant modification

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;

2° de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État 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'État ;

4° de la loi modifiée du 12 mai 2009 portant création d'une École 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'État ;

7° de la loi modifiée du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État 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'État 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'État

et portant abrogation

de la loi modifiée du 22 juin 1963 portant fixation de la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'État ainsi que des modalités de mise en vigueur de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

### III.2. Signature d'un avenant à l'accord salarial

Après de longs mois de négociations, la CGFP et le gouvernement ont signé en date du 15 juin 2018 un avenant à l'accord salarial du 5 décembre 2016, qui prévoit, sous réserve de l'assentiment de la Chambre des députés issue des élections législatives du 14 octobre 2018 :



#### a. La réduction de la durée de stage

Le gouvernement s'est engagé à préparer pour décembre 2018 un projet de loi prévoyant, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction de la durée du stage à trois années à deux.

La possibilité d'une réduction de stage d'une année au maximum sera maintenue.

#### b. L'abolition de la règle des « 80/80/90% »

Le gouvernement s'est également engagé à prévoir dans le même projet de loi la suppression des indemnités de stage réduites introduites par les réformes dans la Fonction publique de 2015. L'omineuse règle dite des « 80%/80%/90% » sera donc vraisemblablement abolie avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les échelons de début de carrière seront également de nouveau ceux d'avant la réforme de 2015.

Ces améliorations seront également valables pour les agents qui ont été admis au stage d'une durée de trois ans entre 2015 et 2018: dès vote de la loi, leur nomination sera considérée comme étant intervenue un an plus tôt pour l'application des avancements en échelon et en grade.

Par ailleurs, les parts patronale et salariale des cotisations pour pension pour la période précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 seront calculées comme si le stage avait déjà été payé à 100% et la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées sera prise en charge par l'Etat.

Ces avancements sont le fruit d'un engagement sans relâche de la CGFP depuis plusieurs an-

nées. L'abolition du « 80/80/90 » était notamment une des revendications principales de la manifestation du 27 novembre 2017, à l'issue de laquelle la CGFP a lancé un appel à tous les partis politiques de se positionner par rapport à ce sujet.

Le 18 février 2018, la CGFP a rencontré le Premier ministre à ce sujet, puis le ministre de la Fonction publique, avec qui elle a finalement signé l'avenant en date du 15 juin 2018.



#### c. L'augmentation de l'allocation de repas à 204€

L'avenant à l'accord salarial promet également une augmentation de l'allocation de repas d'un montant de 60€ par mois, avec effet au 1er janvier 2019.

Le projet de loi afférent a été déposé à la Chambre des députés en date du 10 octobre 2018. Le vote devrait avoir lieu début 2019.

#### d. Négociations avec les associations syndicales affiliées à la CGFP

Le gouvernement s'est finalement engagé à entrer en négociations avec les associations syndicales affiliées à la CGFP à partir de janvier 2019, pour rediscuter entre autres des points litigieux relatifs aux réformes dans la Fonction publique de 2015.

L'accord, initialement signé pour les années 2016-2018, a été prolongé jusqu'en 2020.

Le texte de l'accord et de son avenant se trouvent en annexe du présent rapport.



### III.3. . Autres améliorations pour les agents de l'Etat

D'autres améliorations, non contenues dans le texte de l'accord salarial, ont pu être amenées par plusieurs textes législatifs votés en 2018, comme :

#### a. Reclassement de certaines carrières

La réforme de la Fonction publique de 2015 avait reclassé plusieurs carrières (ex. : éducateurs diplômés, ingénieurs-techniciens et bibliothécaires, reclassés dans le groupe de traitement A2, éducateurs, infirmiers, expéditionnaires techniques avec diplôme de technicien, reclassés dans le groupe de traitement B1).

En 2015, ce reclassement avait été fait au grade qui correspondait à l'ancienneté de service, mais à la valeur de l'échelon barémique atteint la veille de l'entrée en vigueur de la loi (ou, à défaut, à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur).

Ce reclassement « à la même valeur d'échelon » donnait donc à tous les agents concernés une perspective de carrière plus favorable, mais n'entraînait pas d'amélioration perceptible dans l'immédiat.

De plus, cette manière de reclasser amenait certaines injustices entre les agents déjà en place et ceux engagés après 2015.

La CGFP a donc lutté pour un reclassement plus juste, ce qui a finalement abouti à la loi du 25 juillet 2018 portant reclassement de certaines carrières de fonctionnaires et employés de l'État.

Ce nouveau texte prévoit un reclassement au même numéro d'échelon, diminué d'un échelon.

Près de 3.000 personnes, reclassées en 2015, ont ainsi connu au cours de l'année 2018 une augmentation importante de leur traitement.

#### b. Extension du droit à la préretraite

Avant, le droit à la préretraite à 57 ans s'ouvrait après 20 ans de travail par équipes successives / travail de nuit à temps plein.

De nombreuses agents, qui avaient choisi de réduire leur temps de travail pendant plusieurs années, par exemple pour s'occuper de leurs enfants, n'y avaient donc pas droit.

Grâce à l'engagement de la CGFP, les conditions ont été changées et dorénavant, un travail par équipes successives / travail de nuit à temps partiel est également pris en compte.

#### c. Introduction de dispositions transitoires pour les employés de l'Etat

Lors de la réforme de la fonction publique de 2015, une disposition transitoire prévoyait qu'un fonctionnaire qui avait une perspective de carrière plus favorable avant la réforme pouvait continuer de profiter des anciens textes sous certaines conditions et réserves (article 41 de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat).

En 2015, rien de tel n'a été prévu pour l'employé de l'Etat.

La CGFP a dû insister à plusieurs reprises avant d'obtenir l'introduction de telles dispositions pour les employés de l'Etat dans la loi du 9 mai 2018 mettant en œuvre l'accord salarial 2016-2018.

#### d. Amélioration du service à temps partiel pour raisons de santé

La limite des 10 ans pour un service à temps partiel pour raisons de santé a été abolie. En cas de maladie grave, un agent peut donc travailler pendant plus de 10 ans à temps partiel, tout en recevant pour le reste du temps une indemnité compensatoire.

Le service à temps partiel pour raisons de santé a en outre été ouvert aux agents en congé sans

traitement, en congé pour travail à mi-temps ou en service à temps partiel.

#### **e. Introduction de règles anti-cumul plus favorables**

Les règles concernant le cumul d'une pension de vieillesse anticipée, respectivement d'une pension d'invalidité avec un revenu, ont été assouplies.

#### **f. Modifications au niveau de l'aménagement du temps de travail**

Il a été profité de la loi sur le compte épargne-temps pour amener plusieurs modifications au niveau de la durée de travail et de l'aménagement du temps de travail:

- L'horaire mobile peut dorénavant commencer plus tôt et aller de 6h30 à 19h30 (7h00-19.30 auparavant)
- La coupure à midi est dorénavant de minimum une demi-heure, au lieu de minimum une heure
- La durée de travail maximale ne peut dépasser ni 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine (avant, la loi ne définissait que le maximum de 10 heures par jour, la durée maximale par semaine était donc de 50 heures)
- Le repos journalier, qui est la durée minimale de repos située entre deux jours de travail consécutifs, est fixé à au moins 11 heures consécutives (avant : 12 heures)
- Le repos hebdomadaire, qui est la période minimale de repos au cours de chaque période de sept jours, est fixé à au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier (donc 35 heures. Auparavant, les textes spécifiques à la fonction publique n'en disaient rien; le Code du travail définissait un repos hebdomadaire minimal de 44 heures)
- La notion de temps de présence obligatoire a été introduite et remplace celle des plages fixes (« Le chef d'administration peut fixer, selon les besoins de service, le temps de

présence obligatoire des fonctionnaires dans une limite de 6 heures par jour » (entre 6.30 à 19.30) (avant : plages fixes de 9-11.30 et de 14.30-16.00).

- La durée minimale de 6 heures par jour a disparu.

#### **g. Augmentation du congé pour pères**

Le congé extraordinaire pour les agents de la Fonction publique qui deviennent père a été augmenté de 4 jours à 10 jours.

#### **h. Améliorations au niveau du congé de récréation**

Les règles concernant la demande pour un congé de récréation ont été simplifiées : dorénavant, il ne faut plus demander son congé avant le premier décembre, ni 30 jours à l'avance.

Le congé peut en outre être fractionné en heures à l'avenir (avant, il ne pouvait être fractionné qu'en demi-journées, avec un maximum de 5 demi-journées par mois).

#### **i. Améliorations au niveau du congé sans traitement**

Le congé sans traitement pourra dorénavant être pris jusqu'à la pension. Les décisions concernant le congé sans traitement seront à l'avenir prises par le ministre du ressort.

#### **j. Améliorations au niveau de la formation pendant le stage**

Le règlement grand-ducal du 31 octobre 2018 a amené plusieurs améliorations au niveau de la formation pendant le stage : cours plus adaptées, disparition du mémoire de fin de stage pour les fonctionnaires, etc.

### III.4. Litige BCEE

Une des dispositions de la réforme de la Fonction publique de 2015 prévoit un avancement automatique des fonctionnaires et employés de l'Etat après un nombre déterminé d'années.

La Banque et Caisse d'épargne de l'Etat, établissement public détenu à 100% par l'Etat et qui emploie 99,9% d'agents assimilés aux fonctionnaires et employés de l'Etat, n'applique toujours pas ce point. De nombreux agents sont ainsi bloqués depuis des années dans leur carrière.

Un litige a donc été lancé par la CGFP / APBCEE (Association du personnel de la BCEE).

Après un échec de la procédure de conciliation, le différend a été soumis au président de la Cour supérieure de justice siégeant comme médiateur.

La proposition soumise par le médiateur était toutefois inacceptable pour la CGFP, car elle ne prenait en considération que la position de la banque / du gouvernement. Contrairement au syndicat, la banque n'avait fait aucune concession. La proposition du médiateur a donc été rejetée par l'APBCEE / CGFP.

Le 27 novembre 2018, exactement un an après la grande manifestation de 2017, l'APBCEE et la CGFP ont organisé une manifestation de protestation devant le siège social de la BCEE.

Plus de 400 personnes de toutes les associations membres de la CGFP sont venues manifester, témoignant ainsi leur solidarité avec les agents de la banque.

*„Wee sech mat engem vun ons uleet, leed sech mat ons all un!“* était le mot d'ordre du piquet de protestation, qui se voulait un coup de semonce en direction du gouvernement.

Les accords signés par la CGFP doivent être valables pour tous les agents de l'Etat, y compris ceux qui travaillent dans des établissements publics !

Si tel n'est pas le cas, la CGFP est prête à entamer d'autres actions syndicales.







### III.5. Evaluation

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

Elle continue à s'engager pour une abolition du système d'évaluation.

### III.6. Abolition de la classe d'impôt 1A

Depuis des années, la CGFP s'engage pour l'abolition de la classe d'imposition 1A, notamment pour les parents divorcés et les veufs/veuves.

En effet, les monoparentaux paient actuellement jusqu'à cinq fois plus d'impôts que les couples mariés avec ou sans enfants.

La CGFP était le premier syndicat à s'investir dans cette direction. Il a ensuite été rejoint par les autres et son engagement semble avoir été efficace.

En effet, dans l'accord de coalition 2018-2023, le gouvernement s'engage à ce qui suit :

*« Le Gouvernement poursuivra de manière conséquente les efforts engagés sur la voie de l'imposition individuelle. Une généralisation progressive, couplée à l'introduction d'un barème d'impôt unique nouveau, garantira à terme un modèle fiscal neutre quant au mode de vie des personnes. Un tel changement de paradigme conduira à ne plus décourager l'un des deux conjoints à exercer une activité professionnelle, tel que c'est le cas dans le système actuel. L'introduction d'un barème d'impôt unique nouveau évitera à terme les changements de classe d'impôts auxquels se trouve actuellement confrontée une personne en fonction des évolutions de sa situation familiale (mariage, partenariat, divorce, décès, ...). L'introduction du barème d'impôt unique nouveau vise également à alléger la charge fiscale des personnes physiques et en particulier des catégories de personnes vulnérables, tout en tenant dûment compte de la présence d'enfants à charge. Dans un souci d'équité et de prévisibilité, le Gouvernement veillera à prévoir des mesures compensatoires appropriées et des phases de transition ».*

Tout au long de l'année 2018, la CGFP a commenté beaucoup d'autres sujets politiques d'actualité (tiers payant généralisé, indexation des allocations familiales, assurance dépendance...). Vous trouvez l'ensemble des prises de position de la CGFP sur le site Internet du syndicat: [www.cgfp.lu/communiqués-de-presse.html](http://www.cgfp.lu/communiqués-de-presse.html).

## ANNEXES

- 1. Les organisations membres de la CGFP**
- 2. Accord salarial 2016-2018**
- 3. Avenant à l'accord salarial 2016-2018**
- 4. Résolutions 2018**

## 1. ANNEXE 2: 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

**DG** - Douanesgewerkschaft 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  
**SNPPL** - Syndicat National des Pompiers Professionnels du Luxembourg  
**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<sup>er</sup> avril 2017.

2. Augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 1,5% avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

3. Le montant net de l'allocation de repas sera fixé à 144€ par mois avec effet au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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

### 3. Avenant à l'accord salarial 2016-2018

#### Avenant à l'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 5 décembre 2016

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, Monsieur Romain Wolff, et par son Secrétaire général, Monsieur Steve Heiliger,

ont convenu, sous réserve que ces mesures trouvent l'assentiment de la Chambre des députés issue des élections législatives du 14 octobre 2018, de compléter l'accord du 5 décembre 2016. Il s'ensuit que le présent avenant engage le gouvernement actuel.

1. Le Gouvernement s'engage à préparer pour décembre 2018 un projet de loi prévoyant, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce qui suit :

- a) La durée du stage est en principe fixée à deux années, avec maintien de la possibilité d'une réduction de stage d'une année au maximum.
- b) Les indemnités de stage réduites introduites par les réformes dans la Fonction publique de 2015 sont supprimées, avec un retour au système applicable avant celles-ci, y compris en ce qui concerne les échelons de début de carrière.
- c) Pour les agents qui, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015, ont été admis au stage d'une durée de trois ans (ou de quatre ans, en cas de service à temps partiel), d'une durée inférieure en raison d'une réduction de stage ou d'une durée supérieure en raison d'une prolongation de stage, la nomination est considérée comme étant intervenue un an plus tôt pour l'application des avancements en échelon et en grade. Par ailleurs, les parts patronale et salariale des cotisations pour pension pour la période précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont calculées comme si les mesures prévues sous a) et b) avaient déjà existé et la différence entre ces cotisations et celles qui ont effectivement été payées est prise en charge par l'Etat.

2. L'allocation de repas est augmentée d'un montant de 60€ par mois, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le Gouvernement s'engage à déposer le projet de loi afférent au cours de l'actuelle législature.

3. A partir de janvier 2019, le Gouvernement s'engage à entrer en négociations avec les associations syndicales affiliées à la CGFP, pour rediscuter des points litigieux relatifs aux réformes dans la Fonction publique de 2015 déjà transmis au Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative à l'occasion des négociations autour de l'accord de 2016. Ces négociations n'engagent aucunement le Gouvernement quant à leur résultat et seront menées à issue ouverte.

4. L'accord arrive à terme le 31 décembre 2020.

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.

Fait à Luxembourg, le 15 juin 2018

Romain Wolff, Président fédéral de la Confédération générale de la Fonction publique

Steve Heiliger, Secrétaire général de la Confédération générale de la Fonction publique

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

# 52<sup>e</sup> Conférence des Comités

10 décembre 2018

Les délégués de la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP), réunis en Conférence des Comités à Luxembourg en date du 10 décembre 2018,

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, voire les organes de décision;

**insistent** que, tant dans les administrations que dans les établissements publics, les représentations du personnel participent au processus décisionnel dans l'esprit d'un véritable dialogue social honnête et constructif;

**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 davantage 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 «3<sup>e</sup> 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.