



INFO

Fonction publique

La réforme de la fonction publique se compose d'un paquet de huit projets de loi qui concernent e.a. le statut des fonctionnaires, l'accord salarial conclu en 2012 ou encore les traitements et les régimes de pensions. Ces réformes ont été négociées entre le gouvernement précédent et le syndicat de la fonction publique, la CGFP. Le nouveau gouvernement a décidé de respecter cet accord. En outre, le « paquet d'avenir » de 2014 comporte des mesures qui touchent directement les agents de l'Etat.

Alors que le député Yves Cruchten préside la commission parlementaire de la Fonction publique, Dan Kersch est le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

I. Les grandes lignes de la réforme de la fonction publique

Le projet de réforme de la fonction publique hérité du ministre précédent a été revu suite à l'avis du Conseil d'Etat qui avait émis pas moins de 100 oppositions. Avec la réforme du statut, l'appareil étatique sera modernisé et de nombreuses injustices et incohérences au sein de la fonction publique et entre les différentes carrières seront abolies.

Modernisation de l'administration et amélioration de son efficacité

- La gestion par objectifs donnera aux administrations les moyens nécessaires pour gérer leur performance au niveau organisationnel et pour développer leur personnel en encourageant la performance individuelle. Elle comprend le programme de travail des administrations et de leurs services, ainsi que les plans de travail individuels qui en découlent pour chaque fonctionnaire.

Reconnaissance des diplômes et des études

- Révision d'un certain nombre de carrières, avec parallèlement création d'une nouvelle carrière du bachelors (p. ex. ingénieurs-techniciens, éducateurs, etc.). Notamment les éducateurs diplômés verront leur expectative de traitement de fin de carrière augmenter de 39%. Avec cette nouvelle carrière, l'État proposera enfin des carrières équivalentes aux diplômes des candidats. Le projet de loi prévoit également une compression du nombre des carrières existantes, avec fusion et regroupement des carrières actuelles de l'administration générale, de l'enseignement, de la police ainsi que des douanes.

Valorisation et évaluation du fonctionnaire

- La procédure d'appréciation individuelle permettra d'évaluer le travail et les compétences des fonctionnaires. Il ne s'agit pas d'une mesure d'économie car elle n'aura pas d'effet sur le salaire / traitement du fonctionnaire. Cependant elle permettra d'évaluer le fonctionnaire au cours de sa carrière, de valoriser ceux qui subviennent à leurs tâches avec assiduité (par l'octroi d'un congé extraordinaire de trois jours) et de remettre « à niveau » ceux qui ont des déficits (p. ex. par des formations spécifiques).

Si ces formations ne font pas progresser le fonctionnaire en cause, la procédure dite de l'insuffisance professionnelle sera déclenchée ce qui pourra entraîner une mutation, une rétrogradation voire carrément une révocation. Celle-ci vise également à traiter le cas d'incompétence du fonctionnaire, qui périodiquement ou régulièrement ne remplit pas ses obligations professionnelles ou est incapable de les remplir.

Concernant les carrières et les salaires et traitements

- Réduction de la rémunération de début de carrière : 80% lors de la première et deuxième année de stage, 90% lors de la troisième année de stage.
- Réintroduction des avancements en échelon tous les deux ans (biennales), suppression des annales.
- La durée du stage sera dorénavant de trois ans pour TOUTES les carrières.
- Suppression du cadre fermé et des quotas d'avancement. En parallèle, le dernier grade de carrière dit « grade de substitution » sera supprimé et remplacé par une prime pour valoriser le travail des fonctionnaires qui remplissent des fonctions à responsabilité particulière. Avec cette mesure, ce ne sera plus uniquement l'ancienneté qui aura un effet sur le traitement mais le travail et l'engagement du fonctionnaire seront également pris en compte.
- Amélioration des conditions pour le changement de carrière et facilitation du changement d'administration (aussi entre le secteur étatique et le secteur communal).
- Introduction de la retraite progressive et du travail à temps partiel pour raisons de santé.

Coût des réformes

- L'ancien gouvernement est parti de l'idée que les réformes concernant le statut du fonctionnaire se feront à coût « zéro ». C'est-à-dire que les améliorations accordées à certaines carrières seront compensées à un autre endroit.

II. L'accord salarial

- L'accord salarial prévoit le paiement d'une prime unique de 0,9 % et l'augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents de l'Etat de 2,2% qui prendra effet au 1er janvier 2015.

Coût de l'accord salarial

- L'effet budgétaire de l'accord salarial est estimé à 20 Mio € pour la prime unique (seulement en 2015) et de 60 Mio € pour l'augmentation de l'indice de base (à partir de 2015).

III. Les mesures du « paquet d'avenir » (Zukunftspak) concernant le volet fonction publique

- Suppression du trimestre de faveur (actuellement un fonctionnaire continue à toucher trois mois de salaire lors de sa mise à la retraite).
- Proratisation du congé lors de la mise à la retraite (actuellement le congé restant de toute l'année est accordé au fonctionnaire qui prend sa retraite).

Ces mesures devraient permettre à l'État d'économiser environ 6 Mio € par an et d'apporter plus d'égalité entre les salariés du secteur privé et de la fonction publique.

Autres mesures : suppression de la gratuité du parking, publication électronique des offres d'emploi.

(NOTE : Les mesures du « Zukunftspak » n'ont pas été négociées avec les syndicats, mais les responsables syndicaux en avaient cependant été informés avant la présentation du budget 2015.)