



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Les réformes dans la Fonction publique

27 octobre 2010



## Les réformes dans la Fonction publique

### La structure de la présentation :

1. Historique
2. Le programme gouvernemental
3. L'accord salarial du 14 juillet 2010
4. Les problèmes constatés et réformes à introduire dans le système actuel des rémunérations
5. Les problèmes constatés par rapport au cloisonnement des différentes carrières



# Les réformes dans la Fonction publique

## 1. Historique

En 1948 déjà, le Gouvernement avait retenu le principe d'une révision générale des traitements des fonctionnaires de l'Etat à des intervalles périodiques de dix ans.

Après plusieurs révisions des traitements en 1951, 1954 et 1958 c'est la loi du 22 juin 1963 qui a procédé à une véritable refonte du système des rémunérations dans le secteur public.

Depuis son entrée en vigueur, la loi du 22 juin 1963 a subi de nombreuses modifications (217 constatées jusqu'à ce jour) sans que pour autant les traits caractéristiques du régime qu'elle avait institué n'aient subi des modifications en profondeur. Les plus importantes de ces modifications étaient sans doute introduites par les lois dites « Harmonisation » et « Cas de Rigueur » des 28 mars et 27 août 1986.



## Les réformes dans la Fonction publique

### 1. Historique (suite)

Au cours de la période législative 2004 – 2009, la Commission interministérielle sur les traitements en place depuis plus de vingt ans a connu une nouvelle configuration de son mandat dans le contexte des décisions prises par le Gouvernement dans le cadre des conclusions à tirer du processus de Bologne en matière de nouveaux diplômes.

Le Gouvernement en conseil du 26 octobre 2007 décide que «conformément à la déclaration gouvernementale du 4 août 2004 devant la Chambre des Députés, la Commission déjà en place et qui est appelée à présenter ses conclusions concernant une éventuelle révision de la structure des traitements - ce qu'elle fera tout en limitant ses propositions à des corrections à apporter aux barèmes dans la mesure où des changements s'imposeraient par rapport aux évolutions que certaines carrières auraient connues au niveau des critères traditionnels de classification des fonctions - finalisera ses travaux ».

La Commission a remis son rapport au Gouvernement à la fin de la dernière législature.



## Les réformes dans la Fonction publique

### 1. Historique (suite)

Il ressort en particulier de ses conclusions et propositions qu'une étude de cette envergure ne pourrait pas se limiter au seul aspect des rémunérations. L'étude a fait ressortir aussi, en dehors des restructurations et reclassements de carrières proposés, que l'ensemble des agents de l'État sont aujourd'hui confrontés à bien d'autres enjeux de tous ordres que l'on peut résumer très globalement en deux affirmations :

- la Fonction publique doit faire preuve d'une efficacité adaptée aux nouvelles exigences
- la Fonction publique doit, dans ses règles d'organisation, être mieux adaptée aux exigences de la gestion des ressources humaines

Les conclusions de ces travaux se sont retrouvées dans le programme gouvernemental du 29 juillet 2009.



## Les réformes dans la Fonction publique

### 2. Le programme gouvernemental

#### Modernisation de la Fonction publique

« Le Gouvernement continuera au cours de la période 2009 – 2014 à moderniser l'appareil de l'Etat par un ensemble de réformes concernant le statut et les carrières de ses agents, le fonctionnement des administrations et les procédures administratives. Ces réformes s'effectueront dans le souci de la qualité, de l'efficacité et de la transparence de l'administration publique. Elles tiendront compte du principe que la responsabilité et l'engagement du fonctionnaire doivent avoir une répercussion sur l'évolution de la carrière ».

- réexamen du fonctionnement des administrations: introduction de la gestion par objectifs
- réforme du statut du fonctionnaire
- révision d'un certain nombre de carrières
- révision des rémunérations de début



## Les réformes dans la Fonction publique

### 3. L'accord salarial du 14 juillet 2010

« Le Gouvernement et la CGFP s'engagent à négocier à partir d'automne 2010 sur les mesures faisant partie du dossier des réformes en matière salariale et statutaire sur base des propositions gouvernementales.

Sur demande expresse de la CGFP, les propositions dans le dossier des réformes en matière salariale et statutaire et concernant les décisions découlant logiquement du Processus de Bologne, entre autres l'introduction d'une carrière Bachelor dans le barème de la Fonction publique ainsi que son implication sur l'agencement de différentes carrières, ne feront pas partie des négociations ci-dessus visées, - la compétence syndicale relevant des associations sectorielles concernées qui pourront saisir le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative de leurs revendications - , et seront traitées par le Gouvernement de façon séparée. »



## Les réformes dans la Fonction publique

### 4. Les problèmes constatés et réformes à introduire dans le système actuel des rémunérations

#### – Les problèmes constatés dans la classification des carrières

Le système de classification des carrières actuel est toujours, dans ses fondements, celui établi par le législateur de 1963. Il répond donc à des seuils d'études d'il y a cinquante ans ; quelques modifications ponctuelles y ont été intégrées. (p.ex. carrière de l'ingénieur-technicien en 1986, le nouveau classement de l'instituteur en 2009).

Mais l'on constate toujours, à sa base, les grands seuils classiques, par exemple:

- Le cycle complet de quatre années d'études universitaires pour les carrières supérieures
- Le bac surtout classique
- La « 11e » ou la « 11e » (ayant remplacé l'ancien « examen de passage »)
- Le foisonnement de carrières professionnelles, même à très petits effectifs, comportant par exemple leurs propres cadres dits ouverts et fermés



## Les réformes dans la Fonction publique

### – réformes proposées :

- La prise en considération du processus de Bologne avec la création de la nouvelle carrière de Bachelor
- La réduction du nombre des carrières existantes, avec fusion et regroupement des carrières actuelles dans quatre catégories de traitements comportant groupes et sous-groupes (administratif, scientifique et technique, éducatif et psycho-social, attributions particulières), avec la nouvelle classification suivante :
  - catégorie A : carrières supérieures
    - Groupe A1 : Carrières supérieures de niveau « master »
    - Groupe A2 : Carrières supérieures de niveau « bachelor »
  - catégorie B, groupe B1: carrières moyennes fin d'études secondaires et secondaires techniques ou équivalent
  - catégorie C groupe C1: carrières inférieures avec une formation équivalente à cinq années d'enseignement secondaire et secondaire technique ou équivalent
  - catégorie D groupes D1, D2 et D3 : carrières inférieures avec une formation équivalente à moins de cinq années d'enseignement secondaire



## Les réformes dans la Fonction publique

### – réformes proposées (suite) :

- Le reclassement des fonctions et carrières s'est toujours opéré sur la base des deux critères traditionnels de l'évolution des études d'une part, des missions, sujétions et attributions d'autre part. L'évolution de ce deuxième critère a été appréciée moyennant un questionnaire détaillé soumis en octobre 2008 aux chefs d'administration et aux directeurs des lycées.
- seront ainsi reclassées :
- **au niveau de l'Administration générale :**
- les carrières de l'ingénieur-conducteur, du chef de services spéciaux, du conservateur, du pédagogue, du psychologue, du sociologue, de l'archiviste, de l'assistant scientifique, de l'éducateur gradué, de l'ingénieur industriel (anciennement ingénieur-technicien), du bibliothécaire, du cytotechnicien, de l'agent sanitaire, de l'assistant technique médical, de l'éducateur, de l'infirmier, de l'infirmier psychiatrique, de l'expéditionnaire technique avec diplôme de technicien, du préposé forestier, introduction d'une prime spéciale pour les carrières de médecins



## Les réformes dans la Fonction publique

### – réformes proposées (suite) :

- seront ainsi reclassées (suite) :
- **au niveau de l'enseignement :**
- les carrières du professeur d'enseignement logopédique, du maître de cours spéciaux, du maître d'enseignement technique (ancien maître de cours pratiques), du contremaître-instructeur



## Les réformes dans la Fonction publique

### 5. Les problèmes constatés par rapport au cloisonnement des différentes carrières

- Cloisonnement du système barémique actuel sur la base des études initiales
- **réformes proposées :**
  - introduction du principe du Lifelong Learning, avec possibilité de bénéficier d'une dispense de service à raison de 10 à 20 % sans réduction de la rémunération pour pouvoir participer aux différents cours. En outre, après introduction du compte épargne temps, le temps épargné sur ce compte pourra être utilisé pour participer aux cours et formations
  - revue du système actuel de la carrière ouverte notamment en introduisant un plan de qualification individuel qui peut prévoir un certain nombre d'actions pouvant différer l'une de l'autre, à savoir des actions de formation spécifique (auprès d'universités, d'instituts spécialisés), des travaux de recherche et d'analyse, des stages, etc...
  - introduction d'un mécanisme transitoire de promotion complémentaire permettant à un certain nombre d'agents (5% en tout de l'effectif respectif de la carrière de départ) d'accéder à la carrière immédiatement supérieure sur base de critères spécifiques (postes à responsabilité, expérience professionnelle de quinze ans, formation personnalisée sanctionnée par un mémoire, validation des acquis de l'expérience)