OGB·L
LE SYNDICAT

Catalogue de revendications du Département de la Fonction publique de l'OGBL en vue des prochaines négociations de l'accord salarial

- **Pour des négociations globales pour l'ensemble du secteur public**

Depuis les années 1980, le gouvernement négocie l'accord salarial de la Fonction publique à huis clos avec le seul syndicat majoritaire dans la Fonction publique. Or, des milliers de travailleurs du secteur public dépendent directement de ces négociations, dont les agents CFL, les services publics communaux, les salariés de l'État, les salariés des établissements publics et conventionnés dans les secteurs de la santé, des services sociaux et éducatifs. Pour d'autres secteurs, il n'y a pas de lien direct avec les négociations de l'accord salarial, mais il y a lieu de prévoir une évolution en lien avec celle de la Fonction publique : le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, les salariés de POST Luxembourg, POST Télécom et de Luxtram …

Au total, plus de 75 000 travailleurs sont ainsi concernés directement ou indirectement par les résultats des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique, sans y avoir voix au chapitre. C'est plus que le double du nombre actuel de fonctionnaires et employés de l'État (environ 36 000). La participation aux négociations ne peut donc pas être jugée sur la seule base des résultats des élections de la CHFEP, puisque les conséquences des négociations touchent de nombreux travailleurs non ressortissants de cette chambre.

Pour toutes ces raisons, l'OGBL demande depuis maintes années de remplacer le modèle actuel par des négociations globales pour l'ensemble du secteur public, en y incluant impérativement le syndicat majoritaire dans la grande majorité des secteurs cités, l'OGBL.

En attendant une telle réforme, l'OGBL réclame également sa participation aux négociations à venir pour le renouvellement de l'accord salarial. Rappelons à cet égard que le syndicat majoritaire au niveau de la Fonction publique participe également aux discussions au sein du Comité permanent du travail et de l'Emploi, alors que celles-ci ne concernent, pour la très grande majorité des sujets traités, que les salariés de droit privé. Pourquoi, dès lors, exclure des négociations de l'accord salarial le syndicat majoritaire dans de larges pans du secteur public ?

- **Pour un renforcement du pouvoir d'achat des agents – en particulier des carrières inférieures**

L'OGBL avait estimé en 2022 que l'approche d'une augmentation de la valeur du point jusqu'à un certain nombre de points, qui valorise donc proportionnellement plus les basses carrières que les hautes, était intéressante, même si elle ne répondait que très partiellement à sa demande d'une revalorisation de la valeur du point de 5 %. L'OGBL propose donc de prévoir une nouvelle mesure de ce type, mais qui serait durable et non limitée dans le temps. Néanmoins, le seuil de 100 points est situé trop bas, étant donné que l'échelon d'entrée le plus bas au niveau des fonctionnaires (niveau de stage 1ère année du groupe de traitement C2) se situe déjà à 149 p.i., de sorte qu'aucun agent n'a pleinement profité d'une augmentation de 5 %.

Par conséquent, l'OGBL revendique une augmentation de 5 % sur les 200 premiers points. Cela constituerait un renforcement du pouvoir d'achat de tous les agents, et plus particulièrement pour les carrières inférieures et moyennes. De cette façon, une plus grande équité salariale entre les différentes carrières serait atteinte.

- **Pour un alignement de la valeur du point des employés sur celle des fonctionnaires**

Cette différence trouvait son origine dans des régimes de pension distincts. Cette distinction ayant disparu depuis 25 ans, la différence de traitement n'a plus aucune justification. En outre, la plupart des conventions collectives de travail (CCT) couvrant les salariés des communes appliquent désormais la valeur du point la plus élevée, à savoir celle des fonctionnaires.

- **Pour une représentation démocratique du personnel – aussi dans la Fonction publique**

Il y a lieu de prévoir des élections démocratiques des représentants du personnel également au niveau des fonctionnaires et employés de l'État. Les prérogatives de ces représentations doivent au minimum correspondre aux dispositions de la convention de l'OIT n° 151 sur les relations du travail dans la Fonction publique (liberté syndicale, droit d'organisation, complète indépendance à l'égard des autorités publiques…). Les représentations du personnel des fonctionnaires et employés de l'État doivent jouir des mêmes droits que les délégations des salariés – par exemple crédit d'heures, droit de communiquer avec le personnel et d'afficher des communications syndicales, protection contre le licenciement ou encore en matière de protection des perspectives de carrière.

Autres revendications :

- inverser la tendance à remplacer les postes de fonctionnaires par des postes d'employés, voire de salariés de droit privé ;

- prévoir une adaptation légale pour mieux définir le harcèlement moral au travail et pour prévoir une protection adéquate et uniforme. Prévoir une instance indépendante pour toutes les réclamations issues de la Fonction publique étatique et communale. À la suite de la fusion du Service national de sécurité dans la fonction publique et de l'ITM, cette instance pourrait être située au niveau de l'ITM, qui est déjà en charge des réclamations concernant les salariés de droit privé. Toutefois, cette nouvelle mission devrait être accompagnée d'une augmentation des effectifs affectés à cette mission ;

- indexer l'allocation de repas afin d'éviter son érosion régulière, et la rendre pensionnable. Prévoir un paiement de l'allocation de repas pendant les douze mois de l'année ;

- limiter le refus d'avoir recours à des heures du CET en raison de besoins de service à deux échéances au maximum. Il faut par ailleurs clarifier que le CET ne représente nullement une réserve d'heures à la disposition de l'administration ou de l'entreprise et ne peut en aucun cas être utilisé pour introduire une flexibilité du temps de travail décidée et contrôlée unilatéralement par les administrations ou des entreprises au détriment du fonctionnaire, employé ou salarié de l'État. De même, le CET ne doit jamais constituer un outil de planification de roulements ou des tableaux de service ;

- prévoir que la nouvelle prime de 10 ou 15 points, selon le cas est automatiquement versée aux titulaires d'un BTS ou d'un brevet de maîtrise (ou d'un diplôme équivalent) de la carrière B1 qui sont

en droit de la recevoir, sans prévoir des démarches administratives supplémentaires, et augmenter la prime à 20 ou 25 points, selon le cas – en attendant un reclassement du brevet de maîtrise au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications et la reconnaissance correspondante au niveau de la carrière ;

- appliquer la même décharge d'ancienneté pour tous les enseignants dans l'éducation nationale ;

- au vu du fait que la commission mixte de reclassement n'est que très rarement saisi pour des situations concernant des employés de l'Etat, prévoir la possibilité à l'employé de saisir lui-même la commission mixte de reclassement. Prolonger dans le cas d'une saisine de la commission mixte la protection de l'employé contre le licenciement jusqu'à la prise de décision de la commission mixte ;

- assurer un traitement équitable entre tous les sous-groupes de traitement pour l'application de la carrière ouverte ;

- introduire une prime pour l'accomplissement d'un travail de candidature pour les enseignants du secondaire en A1, qui s'élèverait à 20 points, de façon à être équivalente à la prime de doctorat ;

- à l'instar de la prime de doctorat, prévoir l'attribution d'une prime de 20 points pour tous les détenteurs d'un diplôme supérieur au niveau dans lequel ils sont classés (détenteur d'un master dans le groupe de traitement A2 ; détenteur d'un bachelor dans le groupe de traitement B1 ; détenteur d'un diplôme d'études secondaires dans le groupe de traitement C1…) pour autant que ce diplôme ait un lien avec la fonction exercée ;

- réformer les carrières au niveau du CGDIS en introduisant notamment une carrière B1 pour les titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires et l'ouverture de l'accès au groupe de traitement A1 pour les officiers opérationnels, sur la base de critères transparents et objectifs ;

- harmoniser l'indemnisation des heures supplémentaires avec celle des salariés de l'État (majoration de 50 %) ;

- développer la validation des acquis de l'expérience dans la Fonction publique ;

- adapter le montant des primes d'astreinte pour les fonctionnaires et employés à celui des salariés de l'État. Abolir la règle de non-cumul de la prime d'astreinte avec les majorations pour service de nuit, de week-end ou de jour férié ;

- supprimer l'obligation de planifier plus de jours de repos par mois que de jours de repos prévus pour le mois en question pour la gestion du plan de service (par exemple en cas de surnombre d'agents pour un jour)

- garantir le maintien du salaire en cas de maladie lors des services planifiés de nuit, de week-end ou de jour férié, y compris la prime d'astreinte le cas échéant ;

- adapter et indexer l'allocation pour service de nuit (montant identique depuis sa création au début des années 1990 !) ;

- prévoir l'introduction rétroactive au moment de la signature de l'accord sur le temps de travail de 2019 du congé de compensation de 5 jours par an pour travail posté ainsi que pour l'augmentation de 10 % de la prime d'astreinte pour travail posté (Projet de loi 7644) ;

- introduire un système de récupération spécial après une période de service de nuit ; le jour de repos après le dernier roulement de nuit ne comptant que pour la moitié. Ce système pourrait s'inspirer de modalités existantes pour certains personnels des CFL ;

- prévoir, dans les administrations et les services où il est impossible en raison des conditions météorologiques de garantir des conditions de travail compatibles avec la protection de la santé et de la sécurité des agents, un dispositif de suspension temporaire de l'activité, comparable au chômage intempéries applicable dans le secteur privé ;

- établir un plan national de prévention des risques liés aux canicules pour l'ensemble du secteur public afin de préparer les prochains étés. Un tel plan devrait prévoir des adaptations adaptées aux différents services relatifs à des adaptations au niveau des conditions de travail, des horaires ou encore des vêtements de travail.