



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

Actuellement, 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'Etat, 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 ...

Pour toutes ces raisons, l'OGBL revendique de remplacer le modèle actuel par des négociations globales pour l'ensemble du secteur public, en y incluant impérativement le syndicat majoritaire dans ces secteurs, l'OGBL.

En attendant une telle réforme, l'OGBL réclame au minimum son intégration dans les négociations à venir en tant que syndicat majoritaire dans tous les secteurs dont l'évolution des rémunérations dépend directement des résultats des négociations de l'accord salarial de la Fonction publique.

- 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 (carrière D3) se situe déjà à 128 p.i., de façon qu'aucun agent n'a profité pleinement 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 surproportionnellement des carrières inférieures et moyennes. De cette façon, une équité salariale plus grande entre les différentes carrières serait atteinte.

Afin de compenser les pertes de rémunération que les carrières inférieures et moyennes ont subi en 2024 en comparaison avec 2023 en raison de la limitation de l'augmentation de 5% sur les 100 premiers points sur l'année 2023, l'OGBL réclame par ailleurs le versement d'une prime unique équivalent au montant de la mesure de l'année 2023 pour l'année 2024.

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

L'origine de cette différence étant un régime de pensions différent, différence qui n'existe plus depuis 25 ans, ce traitement différent n'a plus aucune justification. Il s'ajoute que dans la plupart des CCT couvrant les salariés de l'Etat et des communes, désormais la valeur du point plus élevée (celle des fonctionnaires) est appliqué.

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

Il y a lieu de prévoir des élections démocratiques de représentations du personnel aussi au niveau des fonctionnaires et employés de l'Etat. 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'Etat doivent jouir des mêmes droits que les délégations des salariés – p.ex. 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 carrières.

Autres revendications :

- inverser la tendance de remplacer les postes de fonctionnaires par des postes d'employés, voire de salariés de droit privé ;
- mettre en place un règlement sur le harcèlement moral dans la Fonction publique et la mise en place d'une commission spéciale comprenant des représentants du personnel pour traiter les dossiers d'harcèlement moral (y compris dans la Fonction communale) ;
- harmoniser à la hausse le nombre d'échelons entre les différentes carrières, niveaux et grades ;
- indexer l'allocation de repas afin d'éviter sa perte de valeur récurrente, et la rendre pensionnable. Prévoir un paiement de l'allocation de repas sur les 12 mois de l'année ;
- limiter le refus d'avoir recours à des heures du CET en raison de besoins de service à au maximum 2 échéances. Il faut par ailleurs clarifier que le CET ne représente nullement une réserve d'heures à la disposition de l'administration/entreprise et ne peut en aucun cas être utilisé pour introduire une flexibilité du temps de travail décidée et contrôlée unilatéralement par les administrations et/ou 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 et/ou tableaux de service ;
- prévoir que la nouvelle prime de 10 respectivement 15 points est automatiquement versée aux détenteurs de BTS ou d'un brevet de maîtrise de la carrière B1 qui sont en droit de la recevoir, sans prévoir des démarches administratives supplémentaires, et augmenter la prime à 20 points – en attendant un reclassement du brevet de maîtrise au niveau 6 du cadre luxembourgeois des qualifications et la reconnaissance y correspondante au niveau de la carrière ;
- maintenir la prime de brevet de maîtrise actuelle pour les artisans et artisans dirigeants de la carrière C1 ;
- renforcer la protection contre le licenciement des employés de l'Etat, qui actuellement n'ont pratiquement aucune protection pendant les 10 premières années de leur carrière ;
- mettre fin aux différences de traitement en défaveur des employés de l'Etat au niveau de maladie de longue durée et du droit au service à temps partiel pour raisons de santé ;

- appliquer la même décharge d'ancienneté pour tous les agents dans l'éducation nationale ;
- 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 (p.ex. détenteur d'un master en carrière B1 ; détenteur d'un diplôme d'études secondaires en carrière C1...) pour autant que ce diplôme a un lien avec la fonction exercée ;
- abolir le coefficient correcteur 36/52 pour les heures supplémentaires dans l'enseignement. Il n'est pas justifié que des heures supplémentaires sont moins payées que les heures régulières, d'autant plus si ces heures supplémentaires sont planifiées d'office ;
- harmoniser l'indemnisation des heures supplémentaires avec celle des salariés de l'Etat ;
- développer la validation des acquis de l'expérience dans la Fonction publique ;
- réintroduire la préretraite pour travail posté, en prévoyant une prise en compte des permanences de nuit (en s'alignant sur les dispositions de l'art. L. 583-1 du Code du travail) ;
- adapter le montant des primes d'astreinte pour les fonctionnaires et employés à celui des salariés de l'Etat. Abolir la règle anti-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 (p.ex. en cas surnombre d'agents pour un jour)
- garantir le maintien du salaire en cas de maladie lors des services planifiés pendant la nuit, weekend, 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 en 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.