



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

### **- 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 plus 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, le Laboratoire national de Santé, 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.

### **- Deux accords sans augmentation de salaire, cela suffit !**

Malgré une situation des finances publiques globalement saine, deux accords salariaux subséquents (portant sur les années 2018-19, respectivement 2020-2021-2022) ont été signés sans prévoir une adaptation de la valeur du point indiciaire. Ces « Nullrunden » ont aussi impacté tous les autres secteurs qui dépendent de l'accord salarial. En outre, cette année s'est ajouté le report d'une tranche indiciaire, qui a directement diminué le pouvoir d'achat des fonctionnaires, des employés de l'Etat et des communes et des salariés du secteur public.

Le prochain accord salarial doit prendre en compte une compensation pour l'absence d'une revalorisation salariale pendant les cinq dernières années ainsi que les pertes salariales en termes réels encourues par la manipulation de l'index.

Pour cette raison, l'OGBL demande une augmentation salariale globale de 5%. Cela correspond d'ailleurs en gros à l'évolution du salaire social minimum de 2018 à 2022 (4,8% au total) pour rattraper l'évolution générale des salaires, sans prendre en compte l'ajustement prévu au 1.1.2023. Ainsi, une partie de la perte relative par rapport à l'évolution générale des salaires depuis 2018 serait donc rattrapée.

### **- La mise en place d'un groupe de travail paritaire visant à envisager une réduction du temps de travail dans le secteur public**

La question de la réduction du temps de travail pour assurer une meilleure « work/life-balance » est discutée de plus en plus sur le plan international. Aux yeux de l'OGBL, le secteur public est appelé à jouer un rôle de précurseur et de modèle- à cet égard, qui pourrait servir comme exemple pour d'autres secteurs.

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

Dans le contexte de la discussion du CovidCheck, le Conseil d'Etat a constaté une inégalité de traitement entre la représentation du personnel au niveau des salariés et celle au niveau des fonctionnaires et des employés de l'Etat. Or cette inégalité ne se limite pas au CovidCheck. Il y a lieu de prévoir des élections démocratiques de représentations du personnel aussi au niveau des fonctionnaires et employés de l'Etat. Ces représentations du personnel 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 de l'emploi et de la carrière...

- **Abolition du système d'évaluation de la performance dans la Fonction publique**

L'OGBL se prononce pour une abolition du système d'évaluation introduit dans le contexte de la réforme de la Fonction publique. Un tel système ne correspond nullement à une logique de service public et n'y fait pas de sens. Au lieu des objectifs escomptés, le système d'évaluation ne met en place que des procédures bureaucratiques lourdes qui ne sont aucunement justifiées par des prétendus gains en « performance ».

- **Pour un reclassement des policiers diplômés dans la carrière B1 et des aiguilleurs du ciel dans la carrière A2**

Il est incompréhensible que des centaines de policiers ayant accompli avec succès des études secondaires sont toujours classés dans la carrière C1, où ils doivent maintenant former des nouvelles recrues, qui, elles, sont classées correctement dans la carrière B1. Au lieu d'obliger les personnes concernées à prolonger les démarches judiciaires, le gouvernement doit agir et revaloriser les carrières concernées de C1 vers B1.

Par ailleurs, au vu du niveau de responsabilité et des compétences requises, l'OGBL demande aussi un reclassement des aiguilleurs du ciel actuellement dans la carrière B1 dans la carrière A2.

#### **Autres revendications :**

- **Réintroduction de la préretraite pour travail posté, en prévoyant une prise en compte des permanences de nuit**
- **Prévoir la possibilité de passer un examen de promotion au moins une fois par an**
- **Harmoniser les règles en matière de carrière ouverte et la prévoir pour toutes les administrations**
- **Améliorer la décharge liée à l'âge pour les enseignants et prévoir une égalité de traitement entre fonctionnaires et employés de l'Etat (chargés de cours) à ce niveau**
- **Revendications particulières au niveau des fonctionnaires communaux, à la suite des modifications induites par le transport public gratuit et dans un contexte de problèmes de recrutement dans le secteur des bus communaux :**
  - **Rétablir le début des carrières des chauffeurs de bus au grade 4**
  - **Introduire une nouvelle prime pour compenser la perte de la prime « perte caisse » pour les chauffeurs de bus**