



Catalogue de revendications du Département de la Fonction publique de l'OGBL

A l'attention du groupe de travail « Etat moderne » dans le cadre des négociations de coalition en vue de la formation d'un nouveau gouvernement

- 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.

- 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 no 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.

- Pour le maintien de l'augmentation de 5% sur les 100 premiers points indiciaires

Afin d'éviter que les carrières inférieures, voire moyennes subissent des pertes de rémunération en 2024 en comparaison avec 2023 malgré l'augmentation prévue, et en vue de revaloriser ces mêmes carrières, l'OGBL plaide pour le maintien indéfini de l'augmentation de 5% sur les 100 premiers points au-delà du 31 décembre 2023.

Autres revendications :

- un inversement de la tendance de remplacer les postes de fonctionnaires par des postes d'employés, voire de salariés de droit privé ;
- l'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 ;
- la mise en place d'un règlement sur le harcèlement moral dans la Fonction publique ;
- des discussions en vue d'une harmonisation du nombre d'échelons entre les différentes carrières, niveaux et grades. L'agencement actuel ne suit en tout cas aucune logique particulière ;
- indexer l'allocation de repas afin d'éviter sa perte de valeur récurrente, et la rendre pensionnable ;
- la limitation du 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 versé 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 ;
- le reclassement des policiers diplômés de l'enseignement secondaire dans la carrière B1, suivant les dispositions de la proposition de loi n° 8280 de M. Léon Gloden ;
- des améliorations au niveau de 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 ;
- l'application de la décharge d'ancienneté aux chargés de cours de l'enseignement secondaire ;
- un traitement équitable entre tous les sous-groupes de traitement pour l'application de la carrière ouverte ;

- l'augmentation de la prime de candidature (pour les enseignants du secondaire A1) à 20 points, de façon à être équivalent à la prime de doctorat ;
- l'abolition du 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 ;
- le développement de la validation des acquis de l'expérience dans la Fonction publique ;
- la réintroduction de la préretraite pour travail posté, en prévoyant une prise en compte des permanences de nuit.