

Accord salarial pour le renouvellement du contrat collectif des salariés de l'Etat

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, Monsieur Dan Kersch, d'une part,

et

le « Onofhängege Gewerkschafts-Bond Lëtzebuerg » (OGBL), représenté par le secrétaire central du Syndicat Services publics, Monsieur Christian Sikorski, et le « Lëtzebuerger chrëschtleche Gewerkschafts-Bond » (LCGB), représenté par le secrétaire syndical, Monsieur Carlo Wagener, d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

I. Carrières

1. Les agents de nettoyage, classés actuellement dans le groupe de salaire A, seront reclassés dans le groupe de salaire B.

Etant donné que le contrat collectif prévoit pour le groupe de salaire B une bonification d'ancienneté n'existant pas pour l'actuel groupe de salaire A et afin de ne pas léser les salariés actuellement sous contrat par rapport aux salariés nouvellement recrutés, l'ancienneté acquise avant l'engagement auprès de l'Etat ne sera pas prise en compte pendant une période transitoire de 7 ans à partir de l'entrée en vigueur du nouveau contrat collectif. Après cette période transitoire, la bonification d'ancienneté sera calculée à partir du grade de départ de la carrière.

2. Une nouvelle grille des salaires, telle qu'annexée au présent accord, sera introduite pour les salariés engagés par l'Etat à partir du 1^{er} janvier 2017. Les salaires sont structurés de manière linéaire. Les carrières actuelles resteront en vigueur pour les salariés engagés avant le 1^{er} janvier 2017.

Les conditions d'études pour l'accès aux différentes carrières resteront inchangées par rapport à la situation actuelle.

3. Pour chaque groupe de salaire, une carrière « primaire » sera introduite, applicable aux salariés recrutés après la mise en vigueur du nouveau contrat collectif. Les deux premières années à partir de l'engagement seront considérées comme « période d'initiation professionnelle ».

Une évaluation du salarié aura lieu à la fin de la période d'initiation professionnelle par une commission paritaire à instaurer ; si l'évaluation s'avère concluante, le salarié passera à la carrière normale, sinon une réévaluation aura lieu un an plus tard, donc après 3 ans. Si cette réévaluation ne sera pas non plus concluante, le salarié pourra demander une dernière évaluation à tout moment de sa carrière. Seule une évaluation concluante permettra le passage de la carrière « primaire » à la carrière normale ; à défaut, l'agent restera dans la carrière « primaire » moins avantageuse.

Cette évaluation portera sur les compétences et la conscience professionnelles.

Le système de la bonification d'ancienneté actuellement prévu par le contrat collectif sera maintenu. Il continuera à s'appliquer dès la date d'engagement.

4. Un pool de remplacement des agents de nettoyage à gérer par l'Administration du personnel de l'Etat sera introduit sous forme de projet pilote.

Les salaires des agents de nettoyage remplaçants seront fixés comme suit :

- salarié âgé de moins de 26 ans : 124 points indiciaires
- salarié âgé entre 26 et 35 ans : 145 points indiciaires
- salarié âgé entre 36 et 45 ans : 160 points indiciaires
- salarié âgé de plus de 45 ans : 170 points indiciaires

Au cas où le projet pilote serait concluant, l'introduction de pools de remplacement pour d'autres métiers pourrait être envisagée.

II. Rémunérations

5. Les salariés de l'Etat bénéficieront d'une prime unique de 0,9% calculée sur la rémunération touchée au cours de l'année civile 2015. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour ce calcul seront les mêmes que ceux pris en compte pour le calcul de la prime unique payée en 2015 aux fonctionnaires et employés de l'Etat.

La prime unique sera payée avec le salaire du mois de janvier 2017.

6. Les salariés bénéficieront d'une prime de 6 points indiciaires payable sur 13 mois, englobant tous les primes et suppléments pour travaux sales actuels ainsi qu'une indemnité d'habillement de 2 points indiciaires, également payable sur 13 mois.

Cette prime et cette indemnité formeront, ensemble avec l'allocation spéciale de 11 points indiciaires, un supplément de salaire unique d'un total de 19 points indiciaires, qui sera

ajouté au salaire de base des grilles salariales. Ce supplément sera indiqué de manière séparée en-dessous du tableau indiciaire.

Pour les salariés en période de stage, le supplément se limite à la partie « allocation spéciale » (11 points indiciaires).

7. Le supplément pour heures supplémentaires sera fixé à 50% dès la première heure supplémentaire.
8. Le supplément pour heures de nuit sera fixé à 1 euro (indice 100).
9. Un supplément de salaire sera introduit pour le cas où un salarié serait rappelé de son congé de récréation pour pallier un cas d'urgence. Ce supplément sera de 100% pour la 1^{re} journée du retour du congé.
10. Les gestionnaires de cantine et les deux salariés formateurs auprès de l'Administration de la nature et des forêts bénéficieront d'une augmentation du supplément de salaire sub. point 3) de 10 points indiciaires. Le supplément de salaire des intéressés passera donc à 29 points indiciaires.

Le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative peut accorder le supplément de salaire pour salariés formateurs dans d'autres administrations, sur demande de l'administration concernée et sur avis du ministre du ressort.
11. Les salariés bénéficieront de la même augmentation de la valeur du point indiciaire que celle dont bénéficieraient les employés de l'Etat.
12. Pour des raisons pratiques, la rémunération des salariés sera payée *praenumerando* selon le même calendrier que celui appliqué au paiement de la rémunération des fonctionnaires et employés de l'Etat.
13. Le trimestre de faveur sera supprimé.
14. La majoration d'indice sera supprimée.
15. En attendant l'établissement d'un système de rémunération cohérent prenant en compte tous les cas de figure de travail posté et de flexibilité des horaires de travail, les salariés qui ont un horaire de travail irrégulier et qui de temps en temps effectuent du travail par équipe, touchent les 5 p.i. prévus pour le travail par équipe.
16. Une disposition transitoire sera prévue pour garantir aux agents concernés la préservation de la prime pour l'encodage manuel des lettres (« Briefkodierarbeit »).

III. Organisation du travail

17. Il sera introduit un congé social de 24 heures au maximum par période de trois mois.

Les parties s'accordent à dire qu'il faut éviter des abus et conviennent que les conditions et modalités d'attribution de ce congé devront être définies de manière claire.

18. L'article 27, III. 4) actuel du contrat collectif sera précisé dans le sens que l'administration devra obligatoirement saisir la commission paritaire après 46 semaines d'absence pour raisons de santé.

19. Des lignes de conduite relatives à l'établissement du plan d'organisation du travail pour les gardiens de l'Armée seront élaborées et ajoutées en annexe du contrat collectif.

20. Un groupe de travail sera mis en place pour analyser les missions à attribuer aux gardiens de l'Armée.

21. Un groupe de travail sera mis en place pour discuter des conditions et modalités d'un système de formation continue et de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

IV. Dispositions finales

22. Les dispositions du contrat collectif actuel qui ne sont pas touchées par le présent accord seront reprises dans le nouveau contrat collectif qui sera rédigé en français et traduit en allemand. La version française fera foi.

23. Le contrat collectif entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Il sera valable jusqu'au 31 décembre 2019. A partir de cette date, et à défaut de dénonciation préalable par l'une des parties, il sera reconduit tacitement d'année en année.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, le 15 juillet 2016

Carlo Wagener
Secrétaire syndical
LCGB

Christian Sikorski
Secrétaire central
OGBL

Dan Kersch
Ministre de la Fonction publique
et de la Réforme administrative

Années de service	Personnel de nettoyage (régime transitoire sur 7 ans)			Carrière B		Carrière C		Carrière D		Carrière E	
		Carrière primaire	B	Carr. primaire	B	Carr. primaire	C	Carr. primaire	D	Carr. primaire	E
1	2017	124	124	124		128		132		136	
2	2018	124	124	124		128		132		136	
3	2019	133	131	131	131	136	136	155	155	160	160
4	2020	133	141	135	141	141	148	160	167	166	172
5	2021	137	141	135	141	141	148	160	167	166	172
6	2022	137	155	139	155	147	160	164	180	172	185
7	2023	139	155	139	155	147	160	164	180	172	185
8	à partir de 2024 : carrière B suivant ancienneté			143	160	153	172	168	186	178	191
9				143	160	153	172	168	186	178	191
10				147	166	159	184	172	192	184	197
11				147	166	159	184	172	192	184	197
12				151	170	168	193	176	198	190	203
13				151	170	168	193	176	198	190	203
14				155	175	174	202	180	202	196	209
15				155	175	174	202	180	202	196	209
16				159	180	180	205	184	206	202	213
17				159	180	180	205	184	206	202	213
18				163	182	189	210	188	210	208	218
19				163	182	189	210	188	210	208	218
20				167	186	195	214	192	214	214	222
21				167	186	195	214	192	214	214	222
22				171	190	201	218	196	218	220	226
23				171	190	201	218	196	218	220	226
24				175	194	207	221	200	222	226	230
25				175	194	207	221	200	222	226	230
26				179	197	213	223	204	224	232	236
27				179	197	213	223	204	224	232	236
28				183	201	219	225	208	226	238	245
29	183	201	219	225	208	226	238	245			
30	187	205	225	228	212	234	244	245			
31	187	205	225	228	212	234	244	245			
32	191	209	231	232	216	238	250	255			
33	191	209	231	232	216	238	250	255			
34	195	210	237	237	220	240	256	260			
35	195	210	237	237	220	240	256	260			
36	199	210	240	240	224	240	262	265			
37	199	210	240	240	224	240	262	265			
38	203	210	240	240	228	240	265	265			
39	203	210	240	240	228	240	265	265			
40	207	210	240	240	232	240	265	265			
41	207	210	240	240	232	240	265	265			
42	210	210	240	240	236	240	265	265			
43	210	210	240	240	236	240	265	265			
44	210	210	240	240	240	240	265	265			
45	210	210	240	240	240	240	265	265			
46	210	210	240	240	240	240	265	265			
47	210	210	240	240	240	240	265	265			
48	210	210	240	240	240	240	265	265			