



Programme d'action 2016

Sur la base de la situation économique actuelle ainsi que de la modification statutaire approuvée par l'Assemblée générale en date du 24 mars 2016, le comité de l'AGC a actualisé son programme d'action en refixant ses priorités par la prise en compte des nécessités d'efficience de l'administration publique d'une part et des intérêts professionnels des membres de l'AGC d'autre part. Le nouveau programme d'action servira de guide pendant les prochaines années. Il pourra être soumis au gouvernement et aux partis politiques, chaque fois que tel sera jugé nécessaire par le comité de l'AGC.

La formation

En matière de formation, la revendication de l'AGC se concentrera sur deux piliers, à savoir :

- une formation poussée pendant le stage au sein de l'INAP et des administrations
- une formation ciblée et continue tout au long de la carrière.

Ainsi, l'AGC procèdera à une analyse détaillée du programme de la **formation générale dispensée pendant le stage** par l'INAP et ce tant quant à son contenu qu'à son organisation et son efficacité.

De même, l'AGC préconise dans le cadre de **la formation continue** l'accès au cycle de formation en management public pour tous les agents du sous-groupe administratif des groupes de traitements A2 et B1 classés au niveau supérieur.

Par ailleurs, et afin d'étayer la formation des jeunes rédacteurs, formation souvent inadéquate et inadaptée à leurs besoins réels, une collaboration étroite entre l'INAP et l'Université du Luxembourg est à mettre en place en vue d'une redéfinition de la formation dispensée à l'INAP.

Il va sans dire que l'AGC devra être impliquée non seulement dans les travaux préparatoires, mais aussi dans le suivi d'une telle collaboration.

La politique salariale

L'AGC réaffirme son profond attachement à la politique conventionnelle dans la Fonction publique.

La libre négociation des traitements des fonctionnaires dans le cadre d'un accord salarial entre le gouvernement, représentant de l'Etat-Patron, et la CGFP, le seul syndicat représentatif, ainsi que la recherche de compromis acceptables entre partenaires sérieux et responsables sont des éléments-clés de la démocratie et garants de la paix sociale.

Pour l'AGC le rétablissement intégral du mécanisme de l'indexation des traitements en fonction de l'évolution des prix constitue une priorité.

L'AGC défend par ailleurs le maintien au sein des différents sous-groupes de traitement administratifs des diverses primes qui leur sont spécifiques et s'oppose vigoureusement à toute atteinte contre les primes actuellement versées.

En outre, l'AGC revendique l'adaptation du barème fiscal à l'évolution des prix en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'AGC s'oppose avec véhémence contre la décision unilatérale et tout à fait inacceptable du gouvernement de renoncer à toute adaptation de la valeur du point indiciaire pendant la législature en cours, à moins que des mesures compensatoires dignes de ce nom ne soient prises.

Le statut général

L'AGC insiste sur l'importance capitale du statut général des fonctionnaires de l'Etat, son caractère unitaire et collectif et ses principes fondamentaux, garants de neutralité et d'indépendance vis-à-vis du pouvoir public et des usagers des services publics.

Dans cet ordre d'idées, l'AGC plaide en faveur de la sauvegarde du multilinguisme des agents publics et se réserve le droit de soumettre à une analyse approfondie les nouvelles dispositions en matière de recrutement.

L'AGC entend défendre le statut général contre toute atteinte générale ou partielle, en concertation avec la Confédération Générale de la Fonction Publique.

Elle met en garde contre toute atteinte de démantèlement dudit statut et s'oppose à la politisation progressive de la Fonction publique.

Les pensions

L'AGC s'oppose à toute atteinte supplémentaire au régime de pension transitoire actuellement en vigueur et condamne toute manipulation du mécanisme de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires.

Elle plaide en outre en faveur d'un régime de pension complémentaire (2e pilier) pour les fonctionnaires du nouveau régime, engagés après 1999. Parallèlement des mesures doivent être envisagées afin que les fonctionnaires tombant sous le régime transitoire ne subissent pas de désavantages par rapport à leurs jeunes collègues.

Le rôle de l'Etat et de l'administration publique.

L'AGC souhaite que les réflexions sur le rôle de l'Etat en tant qu'administrateur de la res publica permettent de délimiter clairement le périmètre d'action de l'Etat. Il en découle nécessairement une nouvelle approche conceptuelle du rôle des administrations d'une part et des services d'autre part et de nouvelles possibilités d'organisation et de gestion des services prestés dans l'intérêt de la population.

C'est dans cet ordre d'idées que l'AGC souligne par ailleurs son opposition à une centralisation géographique et fonctionnelle des services et administrations de l'Etat. Elle plaide au contraire en faveur d'une décentralisation, mieux adaptée aux besoins du public.

La réforme administrative

L'AGC souhaite que la réforme administrative soit continuée, afin de rendre l'administration publique luxembourgeoise, l'une des plus performantes d'Europe, encore plus apte à assumer les défis actuels et futurs. Elle relève pourtant que le cadre dans lequel les agents de l'Etat évoluent laisse souvent à désirer : infrastructures immobilières vétustes, équipements en mobilier et en moyens bureautiques inadaptés, etc.

Par ailleurs, l'organisation-même du service public nécessite maints ajustements que ce soit au niveau des effectifs en personnel, du contrôle interne, de la gestion des emplois, allant de pair avec une description détaillée des postes, des tâches et des procédures, etc.

Partant, l'AGC rappelle au gouvernement qu'il est du devoir de l'Etat en tant qu'employeur de faire respecter les règles qui garantissent la sécurité et la santé au travail ainsi que l'adaptation du lieu de travail aux normes afférentes en vigueur.

Les réformes de la Fonction publique

La mise en œuvre des réformes de la Fonction publique, terrain de prédilection de la CGFP, sera suivie de près par l'AGC. Elle recommande par ailleurs aux différentes représentations du personnel de la suivre dans cette démarche.

Dans le souci de garantir la continuité au sein des administrations et de permettre aux agents des groupes de traitement A2 et B1 de se développer et d'évoluer en parallèle, l'Association générale des cadres demande que le mécanisme temporaire de changement de groupe soit transformé en mécanisme complémentaire de changement de groupe et qu'il soit maintenu au-delà de la période transitoire de dix ans.

Il sera ainsi loisible aux administrations de pourvoir certains postes par des titulaires respectivement classés dans le groupe de traitement B1 et pouvant bénéficier par la suite du mécanisme complémentaire ou classés dès leur entrée en service dans le groupe de traitement A2.

De surcroît l'AGC revendique le rétablissement intégral et à titre définitif des possibilités d'accès des rédacteurs au sous-groupe de traitement A1, en remplacement de la disposition transitoire prévue par les réformes.

Dans le cadre de la gestion par objectifs, l'AGC met en garde contre les conséquences néfastes que pourraient engendrer les entretiens professionnels vu le caractère subjectif inhérent à ces procédures aboutissant aux profils d'évaluation.

L'AGC craint également que la coordination et la supervision politique, financière et technique des réformes n'échappent au contrôle des initiateurs. Le coût de la modernisation a d'ores et déjà pris des proportions inquiétantes, alors qu'une partie modeste des coûts investis dans des études externes permettrait de procéder à des recrutements de spécialistes de haut niveau.

Elle critique en outre le recours systématique du gouvernement pour des affaires gouvernementales à des soi-disant « experts » faisant partie du secteur privé, pratique qui risque d'être contraire aux objectifs de l'Etat en faisant l'amalgame entre des groupes d'intérêts fondamentalement différents.

Par ailleurs, il y a lieu de veiller à ce que les nouvelles techniques et procédures n'engendrent de la bureaucratie, ce mal auquel l'administration luxembourgeoise a longtemps su échapper, et ce notamment grâce à sa proximité avec les citoyens.

L'AGC revendique une collaboration systématique entre la représentation du personnel et la direction des différentes administrations et services de l'Etat et rappelle que la pratique administrative est plutôt éloignée des dispositions de l'article 36 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les cadres-fonctionnaires

L'AGC défend les intérêts de ses membres, leurs conditions de travail, leurs acquis, leur profession, ainsi que la place et la dignité des cadres-fonctionnaires dans la hiérarchie administrative.

En effet, il est tout à fait inacceptable que le sous-groupe de traitement administratif B1 perde progressivement ses attributions et postes à responsabilité en faveur du sous-groupe de traitement A1.

L'AGC demande en outre que les agents du sous-groupe administratif des groupes de traitement A2 et B1 ainsi que les agents de l'ancienne carrière de l'informaticien diplômé classés au sous-groupe technique du groupe de traitement B1 soient à chaque fois remplacés au moment de leur départ par un fonctionnaire de l'Etat à engager dans le même groupe de traitement afférent.

L'AGC défend sa représentativité au sein des instances telles que la CHFEP, le comité fédéral et exécutif de la CGFP et autres.

Avec l'engagement et le soutien de ses membres l'AGC continue d'aller de l'avant.
