



La Circulaire

spéciale *Réforme du Statut*

N°7 – 23 octobre 2011

Réunions du 14 et 15 octobre 2011

Tour de table pour déterminer les points de désaccord à identifier lors de la concertation politique, avec le Vice-président.

U4U ne souhaite pas faire de concessions sur les principes de la Fonction Publique. On ne cède rien sur les carrières, sur la précarité. On discute de tout le reste.

Les OSP ont des contre-propositions pour faire des économies.

Réduction de 5% des effectifs et durée hebdomadaire du travail: Points politiques à discuter avec le Vice-président.

Horaire flexible et exclusion des managers du régime d'horaire avec récupération automatique et systématique: Modification statutaire limitée au 1er paragraphe. La Commission ne souhaite pas avoir une récupération automatique et systématique pour les managers. Point politique qui va chez le Vice-président.

Voyages annuels et délais de route :

- La Commission est prête à discuter de la diminution des jours de congés pour voyage annuel. Proposition à faire par les OSP.
- Méthode de calcul (GPS/2nde classe): La Commission ne souhaite pas revenir sur ce point.

Equilibre géographique –article 27

Il est prévu d'intégrer de nouveaux Etats membres (27, 28 voire 30), alors que les effectifs qui diminuent. Il est nécessaire de réglementer, pour éviter de laisser le marché gérer l'équilibre géographique.

Les OSP vont faire une proposition, pour encadrer le système

Actes délégués

Accord sur la mise en œuvre du Traité de Lisbonne pour l'adoption d'actes délégués pour la mise en œuvre du statut ou pour réviser les aspects techniques du statut.

Agences

Il n'est pas possible d'avoir des fonctionnaires dans les agences (tableau des effectifs). Il faut changer les procédures de recrutement, pour intégrer EPSO

Il existe un désaccord sur la création des AT 2f).

La Commission propose de remettre les avis de la Commission paritaire, pour les agences.

Registre

Accessible à tout le monde. Accord pour la création de ce registre pour faire la transparence sur les règles de mise en œuvre.

Méthode d'adaptation des rémunérations

Accord pour passer la durée de la Méthode de 8 à 10 ans, comme demandé par U4U.

Règlement spécifique Méthode

La Commission n'est pas hostile à faire un règlement autonome pour la Méthode, mais elle considère qu'il est trop tard. Elle propose aux OSP de voir au niveau du PE

Révision Parité pouvoir d'achat/ Méthode

La nouvelle Méthode est une basée sur une autre approche en utilisant la rémunération brute et pas nette (comme aujourd'hui). Le danger est de poser la question du PPI et du niveau de l'impôt

Pour les Coefficients correcteurs, la Commission refuse de créer un CC Luxembourg ou de donner une indemnité logement aux bas salaires, postés à Luxembourg, car cela pourrait ouvrir la question du lieu de résidence et remettre en cause l'indemnité d'expatriation (2463 collègues vivent dans leur pays d'origine, postés à Luxembourg, et touchent l'indemnité).

- Prélèvement de 4% à 5,5%

Pays de référence de la méthode. Indice composite- grille notionnelle

On remplace les PP par l'évolution des inflations nationales. On ne les revoit que tous les deux ans et pour le logement. La révision après 5 ans permet de constater les divergences. La Commission propose d'inclure une Clause de révision de la Méthode après 5 ans. L'OCDE a pris cette méthode qui permet de prendre les chiffres de différentiels d'inflation.

La grille adaptée s'appliquera aux pensionnés, sans Coeff Correcteur.

Indexation des pensions sur les salaires

Parallélisme entre pension et salaires. On lie la pension à une grille qui n'existe pas. Le lien entre salaire de l'actif et les pensions est rompu. La conséquence est importante sur le calcul actuariel.

Comment résoudre le problème= donner aux pensions le même CC qu'à Bruxelles-Luxembourg. On peut mettre la grille = 100 avec un CC et on calcule.

Clause d'exception:

La Commission ne souhaite pas suspendre la contribution temporaire pendant la période d'application de la clause, ni appliquer les 50% de l'adaptation la 2nde année, de manière rétroactive.

Age de 65 ans pour la pension

La Commission n'accepte pas la proposition d'avoir un mécanisme d'évolution de l'âge de la retraite dans les MS. U4U réclame de revoir la transition des collègues qui sont déjà en transition.

Désaccord sur l'augmentation de l'âge de la pension à 65 ans

Retraite à 67 ans, sur demande du fonctionnaire : Notion de l'intérêt du service avec l'arrêt des conditions exceptionnelles. Les OSP demandent la libéralisation du service.

Désaccord sur l'âge minimum de retraite anticipée avec ou sans réduction de droits à pension acquis porté de 50 à 55 ans.

Retraite anticipée sans réduction de droits : 50% de possibilités en moins.

Certaines OSP proposent de le supprimer. U4U s'oppose à ce changement. Désaccord.

Part-time à partir de 55 ans.

Retour à l'ancien régime. Désaccord.

Décote réduite pour les fonctionnaires en transition: 1,75% au lieu de 3,5%. Accord

Taux de contribution pension: période de 12 à 30 ans pour calculer la moyenne mobile des taux d'intérêts et de l'évolution des salaires : Accord

Barcelona incentive : 2% après 65 ans et 3% après l'âge de la retraite prévu pour les fonctionnaires en transition. Accord

Mi-temps bonifié avant le départ à la retraite possible uniquement 3 avant l'âge de la départ statutaire (65 ans ou transition Annexe XIII). Demande de retour au régime précédent. Désaccord

Réunion de Concertation du 21 octobre

L'Administration rappelle que l'objectif est d'aider aux efforts budgétaires des Etats Membres, de démontrer notre solidarité.

Réponses des OSP

Cet exercice n'est pas une vraie négociation. L'argument de la solidarité est spécieux car la réforme va bien au-delà d'économies budgétaires. Evitons d'utiliser la solidarité comme prétexte de la contractualisation de la Fonction Publique. De plus, la proposition épargne les salaires les plus importants pour s'attaquer aux plus faibles et singulièrement aux femmes. Déséquilibre sur l'effort demandé, essentiellement aux AST. Quel est le but politique ? 'Faire la peau' à la carrière AST ?

Ce qui est proposé par les OSP produit une économie importante. Mais cela doit s'accompagner d'une réduction de la précarité.

Pour défendre le profil secrétaire, nous pouvons réfléchir à une carrière de secrétaire tout en ménageant aux individus des évolutions vers d'autres fonctions.

La règle des 6 ans est à mettre en œuvre dans un contrat AC clair avec introduction de concours internes, comme désiré par autres institutions. Permettre les évolutions vers d'autres fonctions. Mesures transitoires pour les AC : les AC doivent rester en place pour bénéficier du nouveau statut.

Ne pas bloquer les carrières. La proposition aboutit à la perte totale de contrôle sur les carrières à cause des nominations.

Shipwrecked : attentes d'un parcours ouvert comme prévu par le statut.

La Commission envisage de cesser les attestations : pas acceptable

Il faut relire le RAA et les DGE pour revoir les dispositions inacceptables.

L'appel à la solidarité est compréhensible mais à sens unique : on parle toujours des points négatifs mais jamais des bonnes pratiques (par ex : double prime de Noël dans l'administration allemande). On part sur des mythes : quelle secrétaire gagne 9000 eur, comme clamé haut et fort par les EM? Les femmes sont victimes de cette réforme. Luxembourg : le passage aux 40h fera passer certains échelons supplémentaires (GFII) sous le salaire minimum local.

Il faut valoriser le personnel, dans un esprit d'économie, donc de recherche de qualité. Il faut obtenir le mieux des personnes en place, favoriser la perméabilité des carrières au lieu de cloisonner.

Les concours internes sont un moyen pour valoriser les compétences et pour faire des économies sensibles sur les concours externes.

Problème d'accès aux fonctions d'encadrement : on peut devenir Chef d'Unité dès AD9, alors que cela ne devrait être possible qu'à partir d'AD 12. Cela éviterait bien des problèmes.

Les OSP signalent un manque d'information et de documents de travail.

La question, finalement, est : Avez-vous la volonté d'avoir un compromis sur nos solutions alternatives ?

Nous proposons une carrière de secrétaire, une carrière de contractuels. Nos propositions ne précarisent pas.

Aidez-nous à chiffrer nos propositions (par ex : chiffrage du retard de carrière, de nature à répondre au souci d'économie).

L'Administration se félicite que les OSP reconnaissent la nécessité de la solidarité.

Il faut que les OSP présentent leurs propositions par écrit. Il y a des pistes intéressantes (Durée des contrats AC, concours internes). On ne peut être d'accord sur tous les points, cependant.

Statistiques: le système ne permet pas de sortir tous les chiffres demandés par les OSP, en particulier sur les fonctions exercées.

Fiches budgétaires : une fiche sera rédigée sur le paquet global et non mesure par mesure.

Les OSP rappellent que la tradition était d'arriver à un accord en négociation. Un accord est possible et on sera bien plus forts si on présente un tel accord au Conseil.

L'Administration présente une simulation financière qui compare une carrière AST et AC GFII. Il y a une différence financière importante à cause de la linéarité.

Les OSP se demandent qui acceptera de venir dans ces conditions ?

L'Administration se demande si arriver à un accord est politiquement souhaitable, car le Conseil pourrait bien considérer qu'un tel accord est insuffisant et aggraver le paquet. Les OSP pensent que si on arrive à un tel accord, alors la Commission doit le défendre et être prête à retirer la proposition si le législateur veut aller au-delà.

L'Administration demande : Voulez-vous bouger sur vos lignes rouges ?

Les OSP réagissent : Nous reprocher les lignes rouges est un peu fort, nous voulons protéger la fonction publique.

Nous voulons atteindre le niveau d'économies recherché mais sans mesures structurelles attaquant la fonction publique.

Que produisons nous comme économies avec nos propositions ? Il faut que la Commission collabore et les analyse honnêtement. L'argument de la fiche financière globale n'est pas acceptable, il faut faire un chiffrage sérieux. Si l'on atteint l'objectif financier, on peut aller au Conseil sur un paquet non détricotable.

[La Majorité syndicale présente ses propositions](#). On peut faire des économies importantes en arrêtant les gaspillages.

L'US présente les améliorations demandées en contrepartie.

Il est possible de rapprocher les positions mais certains points seront difficiles.

Les négociations continuent : la semaine prochaine sur les carrières et les propositions des OSP. Vendredi dialogue social sur la réduction des effectifs.

[Web site](#) [Adhérez !](#) [Votre opinion](#) [Unsubscribe](#)

Editeur responsable : G. Vlandas – Rédaction F. Andreone, J-P Soyer