

Mesdames, Messieurs

Nous tenons à remercier l'Association des fonctionnaires de l'État pour votre consultation du 27 juillet 2023. Nous sommes reconnaissants de l'opportunité que vous nous avez donnée de partager nos points de vue et de contribuer à cette discussion importante sur l'avenir du travail au sein des services publics.

Dans la suite de ce document, nous reprenons les éléments de votre questionnaire et y joignons nos réponses spécifiques.

Question 1 : Représentations du personnel de l'État

D'après l'article 36 de la loi sur le Statut Général des Fonctionnaires de l'État, les agents de l'État ne sont représentés que par les conseils d'administration des associations sans but lucratifs qui existent dans chaque administration. Dans les administrations et services de l'État la composition des représentations du personnel n'est donc pas le résultat d'élections générales et démocratiques. En outre beaucoup de fonctionnaires et employés ne sont pas représentés du tout, car la constitution obligatoire d'une association sans but lucratif est une barrière. C'est une situation unique en Europe et il convient, à notre avis, d'y remédier en introduisant des élections générales, telles qu'elles existent dans le secteur privé et dans la fonction publique communale.

Est-ce que votre parti est d'accord pour réformer la législation afin que des élections démocratiques soient organisées dans toutes les administrations et services de l'État ?

FOKUS est fermement engagé en faveur de la démocratie et de la représentation équitable. La situation actuelle, où la représentation des fonctionnaires de l'État est déterminée par les conseils d'administration des associations sans but lucratif, n'est pas pleinement démocratique. Cette méthode de représentation, qui n'est pas le résultat d'élections générales et démocratiques, exclut potentiellement certains fonctionnaires, créant une inégalité dans la représentation.

Nous reconnaissons que cette situation doit être améliorée. C'est pourquoi nous soutenons une réforme de la législation qui organisera des élections démocratiques dans toutes les administrations et services de l'État. Nous sommes convaincus que cette réforme améliorera la représentation des fonctionnaires, renforcera la démocratie au sein de l'administration publique et favorisera une plus grande transparence.

Nous savons que la mise en œuvre de cette réforme nécessitera une révision détaillée de la loi sur le Statut Général des Fonctionnaires de l'État. Partant, nous sommes prêts à travailler avec toutes les parties prenantes, y compris votre association, pour déterminer les meilleures façons de mettre en œuvre cette réforme de manière équitable et efficace, et dans un délai raisonnable.

Question 2 : Recrutement des fonctionnaires et employés publics dans les départements ministériels

La dernière réforme en matière de recrutement a aboli l'ancien système, privilégiant le classement à l'examen-concours, par un nouveau système à deux étapes. La première étape de la sélection est parfaitement transparente et objective puisqu'elle a lieu « d'après un questionnaire informatique ». Mais la deuxième étape ne l'est pas, car la réglementation prévoit la procédure suivante :

« La deuxième partie de l'examen-concours des agents de l'État se compose d'une épreuve spéciale axée sur le profil spécifique du poste. L'épreuve spéciale est organisée par les administrations concernées, en cas de besoin en collaboration avec le ministre, et **peut** revêtir la forme d'un entretien personnel et professionnel

ou d'une mise en situation professionnelle écrite ou orale. Elle peut être complétée par l'établissement d'une évaluation des compétences sociales ou des tests d'aptitude professionnelle. »

Ce texte favorise des décisions arbitraires et personnelles, car il laisse trop de latitude aux décideurs.

Est-ce que votre parti est d'accord pour réformer la réglementation sur le recrutement afin de supprimer tout arbitraire éventuel lors de la deuxième étape du recrutement et de la rendre transparente comme tel doit être le principe dans tout état démocratique ?

Nous sommes dédiés à la promotion de la transparence, de l'équité et de la démocratie dans tous les aspects de la gouvernance, y compris le processus de recrutement des fonctionnaires de l'État. Nous reconnaissons que le système actuel de recrutement, bien qu'il ait ses mérites, peut être amélioré pour garantir une plus grande objectivité et transparence.

Nous proposons une refonte complète du système de recrutement qui intègre une variété de méthodes d'évaluation objective. Cela pourrait inclure des tests basés sur les compétences, des mises en situation professionnelles, des assessments centers, des tests psychométriques et l'examen des portfolios et des projets antérieurs. Ces méthodes permettraient d'évaluer de manière complète et équitable les compétences et les qualités des candidats.

Dans le cadre de cette refonte, l'instauration d'un système de "wild cards" pourrait être envisagée. Ce système donnerait au ministre une marge de manœuvre limitée en nombre pour faire des choix discrétionnaires lors du processus de recrutement pour autant que les critères objectifs de qualification soient respectés. Il est toutefois essentiel que l'utilisation de ces "wild cards" se fasse de manière transparente et documentée, et qu'elle soit soumise à un contrôle indépendant pour assurer l'équité.

Nous croyons qu'une telle refonte du système de recrutement permettrait d'atteindre un équilibre entre l'objectivité, la transparence et la nécessité d'une certaine supervision ministérielle. Nous sommes prêts à travailler avec toutes les parties prenantes, y compris votre association, pour élaborer et mettre en œuvre cette réforme de manière équitable et efficace.

Question numéro 3 : Recrutement régressant au niveau du groupe de traitement B1

Depuis des décennies l'ACFAgouv essaie de défendre la présence de fonctionnaires du groupe de traitement B1 dans les départements ministériels. Si l'engagement de fonctionnaires ayant fait des études universitaires se justifie souvent, il n'en est pas moins vrai que l'engagement massif, dans de nombreux départements ministériels, d'universitaires au cours des deux dernières périodes législatives, s'est fait au détriment de la traditionnelle « carrière moyenne », au détriment d'une structure équilibrée et efficiente des effectifs de certains départements ministériels et au détriment, finalement, du contribuable.

Est-ce que votre parti est d'accord pour faire - ou faire faire - une analyse approfondie des engagements de personnel dans les départements ministériels au cours des 4 dernières périodes législatives ?

Nous reconnaissons que l'équilibre entre les différents groupes de traitement au sein des départements ministériels est crucial pour une administration efficace et efficiente.

Nous sommes conscients des préoccupations soulevées concernant l'engagement massif d'universitaires au détriment de la carrière moyenne. Nous croyons qu'une analyse approfondie des engagements de personnel dans les départements ministériels au cours des quatre dernières périodes législatives aidera à éclairer cette question et à identifier les

domaines où des améliorations pourraient être nécessaires.

Par conséquent, nous soutenons l'idée de mener une telle analyse. Nous pensons que cela aidera à garantir que le processus de recrutement est équilibré et équitable, et que les départements ministériels ont la structure de personnel la plus efficace et efficiente possible.

Question numéro 4 : Législation sur le harcèlement moral

La loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail a pour objectif de mettre en place un dispositif légal spécifique pour le harcèlement moral en matière de droit du travail, afin de combler en particulier pour le secteur privé un certain vide juridique qui perdurait au Luxembourg. Cette loi oblige l'employeur, le salarié, les clients et les fournisseurs à s'abstenir de tout harcèlement moral. Une procédure d'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sera spécialement créée pour le harcèlement moral, sur le modèle de celle existant pour le harcèlement sexuel.

Est-ce que votre parti est d'accord que la protection du fonctionnaire par rapport au harcèlement moral devrait être assurée et sanctionnée par une instance neutre, à savoir par le Commissaire aux affaires disciplinaires, à l'instar de la procédure d'intervention prévue par l'ITM ?

Nous reconnaissons que les fonctionnaires ont un statut unique en raison de leur rôle dans la fourniture de services publics et de leur relation avec l'État en tant qu'employeur. Cela peut justifier des mécanismes spécifiques pour traiter les plaintes de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire.

Cependant, nous sommes également conscients du risque de double emploi entre l'Inspection du travail et des mines (ITM) et le Commissaire aux affaires disciplinaires. Pour éviter cela, nous soutenons une répartition claire des responsabilités. L'ITM pourrait continuer à gérer les plaintes de harcèlement moral dans le secteur privé, tandis que le Commissaire aux affaires disciplinaires pourrait être chargé de gérer ces plaintes pour les fonctionnaires.

Cette répartition des responsabilités nécessiterait une coordination étroite entre l'ITM et le Commissaire aux affaires disciplinaires pour garantir que les plaintes sont dirigées vers la bonne entité et traitées de manière appropriée et gérées sur des bases communes. Nous sommes prêts à travailler avec toutes les parties prenantes, y compris votre association, pour mettre en œuvre cette répartition des responsabilités de manière efficace.

Nous reconnaissons que pour mettre en œuvre une répartition claire des responsabilités entre l'Inspection du travail et des mines (ITM) et le Commissaire aux affaires disciplinaires, il sera nécessaire d'adapter le Code de travail.

Nous croyons que cette approche permettrait de garantir une protection efficace contre le harcèlement de tout type pour tous les travailleurs, tout en évitant les doublons et en assurant une utilisation efficace des ressources.

Question numéro 5 : Télétravail

L'accord qui avait été conclu, il y a quelques mois, entre le Gouvernement et la CGFP, avait donné lieu à la rédaction d'un projet de loi succinct accompagné d'un projet de règlement grand-ducal très exhaustif. Ces projets viennent d'être refusés par le Conseil d'État (Avis n°61289 du 20 juin 2023) pour des raisons

constitutionnelles et notamment parce qu'il ne se peut pas que les chefs d'administrations obtiennent le pouvoir de décider arbitrairement de l'octroi ou du refus du télétravail. Le Gouvernement doit maintenant faire de nouveaux textes, plus proches de l'esprit de la nouvelle Constitution. Ces textes ne seront plus guère votés avant les élections du 8 octobre.

Est-ce que votre parti partage notre conviction que le télétravail doit devenir un droit pour le personnel administratif et devrait s'étendre sur au moins 2/5 du temps de travail ?

FOKUS reconnaît l'importance croissante du télétravail dans notre société moderne. Nous croyons fermement que le télétravail peut offrir une flexibilité précieuse aux employés, améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée et contribuer à une économie plus durable en réduisant les déplacements. De plus, le télétravail peut augmenter la productivité, permettre des économies, favoriser la durabilité, améliorer la santé et le bien-être des employés, et rendre le marché du travail plus accessible. Cependant, nous sommes également conscients des défis que le télétravail peut poser, notamment en termes de cohésion d'équipe, de supervision et de bien-être des employés.

En ce qui concerne votre proposition spécifique de faire du télétravail un droit pour le personnel administratif et de l'étendre à au moins 2/5 du temps de travail, nous sommes ouverts à cette idée. Cependant, nous pensons qu'il est essentiel de prendre en compte les besoins spécifiques de chaque service et de chaque poste de travail. Par conséquent, nous soutenons une approche flexible et adaptée à chaque situation.

Avant d'introduire le télétravail de manière généralisée, nous pensons qu'il est crucial de définir clairement plusieurs éléments, notamment :

1. Le caractère volontaire du télétravail.
2. Les conditions d'emploi pour les télétravailleurs.
3. La protection des données dans le contexte du télétravail.
4. Le respect de la vie privée des télétravailleurs, le droit à la déconnexion.
5. Les contraintes quant au lieu du travail (si hors du pays).
6. Les équipements nécessaires pour le télétravail.
7. Les normes de santé et de sécurité pour le télétravail.
8. L'organisation du travail pour les télétravailleurs.
9. La formation nécessaire pour les télétravailleurs.
10. Les droits collectifs des télétravailleurs.

En tant qu'employeur, l'État a la responsabilité de garantir que ces éléments sont correctement définis et mis en œuvre.

Nous nous engageons à travailler avec votre association et les syndicats pour développer une législation sur le télétravail dans les services publics qui soit équilibrée, juste et bénéfique pour tous. Nous croyons que le dialogue et la consultation sont essentiels pour atteindre cet objectif.

Nous vous renvoyons aussi à l'avis du CES en la matière qui peut constituer une source d'inspiration en la matière : <https://ces.public.lu/content/dam/ces/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>

Gary Kneip, secrétaire général
Nieder Korn, le 1 août 2023