



66, rue Baudouin
L-1218 Luxembourg
Tél.: 40 77 20-1
Fax: 40 77 20-40
fgfc@fgfc.lu
www.fgfc.lu

Vision politique Fonction Publique Communale

FGFC - Comité Directeur du 24 février 2022

1. Organisation de la Fonction Publique Communale

La FGFC défend un fonctionnement efficient et une gestion dynamique de la Fonction Publique Communale avec accent sur les compétences et l'autonomie des responsabilités de chacun au sein de la commune.

A l'aube de la présentation d'un projet de loi portant refonte de la loi communale (programme gouvernemental), la FGFC se prononce pour un service public communal efficace et performant, défini par une approche de « citoyen-client » à l'encontre du « citoyen-administré » des temps passés.

Ce sera surtout cette prise de conscience qui mènera la FGFC à être un acteur intégratif dans le développement futur de la FPC. Du fait que l'être humain habitant la commune est un « client » à qui est dû un service adapté à ses attentes évolutives d'un prestataire de service public, une nouvelle organisation interne des communes s'impose.

Même si dans le contexte de l'autonomie communale, la performance des communes sera toujours soumise aux compétences locales acquises, un développement cohérent du service public communal devra être envisagé à travers toutes les communes. Dans ce contexte la FGFC se prononce en faveur de fusions de communes, sinon un développement cohérent adapté aux attentes et défis futurs restera une illusion.

Dans ce même contexte la FGFC réitère sa revendication à ce que le législateur adapte et redéfinit la définition des devoirs de tout ce qui est ou pourrait être d'intérêt communal.

Distinction devra être faite entre :

- Les obligations
- Les domaines où les communes pourront s'adonner à des services précis
- Les interdictions

Pour assurer une certaine capacité concurrentielle de la part des opérateurs du domaine privé et pour faire face aux défis ainsi définis, il faudra assurer aux communes et syndicats intercommunaux, une parité des moyens de gestion d'organisation interne (gestion de projets, comptabilité adaptée etc.).

Dans ce même ordre d'idée naît la revendication de la FGFC de faire reposer l'organisation interne des communes sur des piliers spécifiques, à savoir :

- Administration
- Culture
- Finances
- Sécurité, salubrité publique et tranquillité
- Socio-éducatif
- Technique

Aucune organisation performante de la FPC ne pourra être réalisée sans l'acquisition des compétences nécessaires au management public. La FGFC revendique par le législateur, la définition des prérequis nécessaires aux élus communaux, ceci pour pouvoir assumer leur mandat politique en bonne et due forme. Bien conscient que dans notre système démocratique aucune condition ne pourra être établie pour se faire élire, il est néanmoins d'une urgence primaire que des formations initiales et continues soient assurées par les instances publiques. Il s'ensuit que la formation est plutôt « *un must* » et non « *un nice to have* ».

Dans ce même contexte la FGFC se prononce davantage pour une professionnalisation des fonctions des élus locaux et en conséquence contre les doubles-mandats de député/maire. De même pour valoriser les intérêts communaux par rapport au domaine de l'État, la FGFC se rallie à la revendication du SYVICOL d'instituer au sein de l'organisation juridique du Luxembourg, une « *Chambre des Élus Locaux* » avec des prérogatives similaires aux chambres professionnelles.

Il va de soi que les compétences du personnel communal devront aller de pair avec les compétences des élus locaux. Ainsi la FGFC se prononce pour un environnement de travail reposant sur les bons usages des règles de communication ainsi que du respect mutuel. Seule orientation visionnaire serait de faire prospérer le travail en équipe à la commune, de sorte : « *Tous fiers de rendre le meilleur service aux citoyens.* »

La plupart des communes faisant état d'une moyenne entreprise avec défis similaires, il faudra assurer une coordination des différents services communaux avec interconnexion directe des élus locaux. Ainsi la définition de chefs-responsables des six piliers s'impose moyennant l'organigramme prévu par la loi. Le but d'une telle organisation étant de séparer les volets politiques et administratifs au niveau de la gestion journalière des communes.

2. Développement du secteur communal

En dehors de la création d'un Centre du Personnel et d'Organisation pour le secteur communal, la FGFC se prononce pour une répartition claire et nette des compétences entre la politique et le personnel communal ainsi que pour l'harmonisation de tous les textes y relatifs.

- Définition claire et nette de la répartition des compétences entre politique et personnel communal
- Management public professionnel (Organigramme, Description des tâches, Gestion par objectifs, Développement ressources humaines)
- Création d'un Centre de Gestion du Personnel et d'Organisation (CGPO) Communale (en étroite collaboration avec le CGPO étatique et l'INAP), ce qui devrait impliquer la consultance dans les domaines suivants :

Côté élus locaux

- Formation des élus locaux (juridique, organisationnel et rhétorique)

Côté organisation interne des communes

- Consultance publique pour le secteur communal (gestion de projets, gestion du personnel, organisation interne, supervision ...)
- Gestion du personnel (recrutement, dossier personnel, gestion par objectifs, formation, pool de remplacement)
- Conseil juridique au service des communes

- Harmonisation de la mobilité interne (au sein des communes et de l'État)
- Refonte des dispositions actuelles en matière de temps de travail, horaire mobile, Compte Épargne Temps (CET) et télétravail (intégration des dispositions au statut des fonctionnaires et employés communaux)
- Amélioration de la flexibilité et de la définition de réglementations de travail, adaptées aux attentes du personnel et à l'évolution de l'aire digitale
- En cas de mise à la retraite prévisionnelle : introduction d'un « splitting » de poste permettant de parer au poste vacant avant la sortie de service (apprentissage et transferts des connaissances)

3. Formation du personnel

La FGFC a pour objectif l'épanouissement du personnel du secteur communal en valorisant les compétences de chacun en accompagnant le développement de leur propre compétence.

- Création d'une école professionnelle pour la FPC (réforme INAP)
- Réforme de la formation de base du personnel avec examen adapté au diplôme d'école ainsi que de la fonction brigüée
- Adaptation de l'examen d'admissibilité (épreuve d'aptitude générale)
- « Fonctions et compétences »
 - Formation de base modulaire
 - Formation continue professionnelle et personnelle

4. Engagement et structure de traitement/salaires

La FGFC s'engage en faveur d'une politique salariale évolutive et défend les acquis des femmes et hommes salariés et retraités. La FGFC a pour mission de protéger les acquis relatifs au droit du travail et ceux relatifs aux droits sociaux.

- Intégration de tous les diplômes nationaux reconnus par le Ministère de l'Éducation Nationale à la structure de rémunération de la Fonction Publique en générale.
- L'engagement de fonctionnaires devra rester le principe.
- Application du statut unique dans la FPC
 - Mutation des salariés à tâche intellectuelle au statut et régime de l'employé communal
 - Contrat collectif généralisé pour tout le secteur public communal – pour les salariés à tâche manuelle sous statut privé soumis au Code du travail
- Obligation pour la Fonction Publique en général et particulièrement ici pour la FPC, de s'adonner à la responsabilité d'embaucher du personnel ne relevant pas d'un diplôme baccalauréat, universitaire ou similaire afin de leurs donner également une perspective de carrière au sein du service public (école professionnelle)
- Participation directe aux négociations pour tout ce qui est du personnel de la FPC, y compris toutes mesures et accessoires assimilés aux collègues de l'État
- Participation directe à toute planification de changements statutaires et réglementaires en relation avec le personnel de la FPC

5. Sécurité, Santé et Bien-être au travail

La FGFC promeut la sécurité, la santé, l'équilibre travail-famille et le bien-être au travail. Le rôle de la FGFC est d'informer et de prévenir sur des risques éventuels pouvant porter préjudice à la santé physique et mentale de chacun.

- Réforme de la sécurité, santé-prévention et bien-être du secteur public (Délégué à la sécurité - redéfinition des attributions particulières)
- Prévention/contrôle médical régulier (réforme de la médecine de travail)
- Réforme des compétences-attributions du Service psychosocial de la Fonction publique
- Procédures d'incapacité partielle de travail/de réinsertion professionnelle progressive (télétravail et autres)
- Droit à la déconnexion, dans le cadre du changement fondamental du monde de travail à venir – intégration à la réglementation dans le contexte « télétravail »

6. Représentativité du personnel

La FGFC œuvre pour une meilleure intégration des délégués du personnel aux processus de consultation, de communication et de décision au niveau de l'organisation interne de la Fonction Publique Communale. Ainsi une collaboration collégiale et dans l'intérêt de tout le personnel est promue parmi ses délégués du personnel, tous statuts confondus.

- Par analogie à l'obligation légale de nomination d'un chargé d'égalité de chance auprès de la FPC, introduction d'une obligation de délégation du personnel auprès de chaque commune ou syndicat de communes
- Nouvelles définitions du rôle et des missions obligatoires/facultatives des délégations du personnel
- Formation adaptée pour les délégués du personnel avec dispenses de service adaptée

7. Communication et Digitalisation

La FGFC défend un fonctionnement efficient et une gestion dynamique du secteur communal. Dans ce contexte, la FGFC promeut une communication plus en adéquation avec son époque et axée sur les outils technologiques actuels. La digitalisation en parfaite adéquation avec le respect de la vie privée de chacun est un projet auquel la FGFC accorde une grande énergie. Pour une fonction publique d'aujourd'hui et de demain.

- Meilleure coordination informatique entre les communes (réforme du S.I.G.I.)
- Meilleure communication interne conforme au monde moderne et aux valeurs modernes du monde de travail : patron – patron & personnel – personnel & personnel – patron & délégués du personnel
- Meilleure communication externe : Commune – citoyens & citoyens–Commune (commissions consultatives)
- Simplification des procédures communales – intégration des personnes non-adaptées à l'aire digitale

8. Politique familiale et sociale

La FGFC considère chaque travailleur au sein d'une famille. En ce sens, la FGFC préconise une politique sociale prise dans sa globalité afin de défendre le bien-être, le développement et l'épanouissement de chacun. La parentalité, l'équilibre travail famille, la considération dès le plus jeune âge jusqu'à la mort sont, entre autres, des sujets que la FGFC se doit de privilégier.

- La garantie portant service public dans le domaine de l'éducation non-formelle (jeunesse, adultes et personnes âgées) est la compétence de la FPC. La FGFC fait appel au secteur communal d'adhérer à ses vues respectives au lieu de promouvoir activement la privatisation de différents services, soit par secteur conventionné ou non-conventionné.
- Ainsi dans l'intérêt d'une intégration à tous les niveaux, les communes devront favoriser le développement de ces services sous propre régies et mettre en œuvre les réformes qui s'imposent.
- La solidarité intergénérationnelle est un facteur intégratif important dans les affaires de la FPC. Ainsi ce défi devra être développé davantage, surtout sur vue des évolutions solitaires prévisibles dans le domaine de la digitalisation.
- Meilleure flexibilité portant sécurité et flexibilité des temps de travail (non seulement les parents d'enfant, mais aussi en cas de maladie grave dans la famille p.ex.)
- Redéfinition des structures des offices sociaux – réintégration aux structures communales

9. Transport public

La FGFC défend un transport public efficace et bien organisé.

Nous sommes clairement contre toute privatisation et continuons d'exiger que les chauffeurs d'autobus municipaux soient employés sous le statut du fonctionnaire communal.

En général, les transports en commun sont la clé de nos problèmes de circulation. C'est pourquoi nous avons besoin d'un personnel bien formé pour garantir ce service important.

La FGFC plaide, dans le cadre du projet d'harmonisation des catégories de traitement (C et D), pour la valorisation des métiers de chauffeur d'autobus et de contrôleur. Par ailleurs, la FGFC se prononce pour une révision des procédures spécifiques d'examen ainsi que pour une évaluation des missions du contrôleur.