

Communiqué de presse

Nouvel accord salarial signé dans la fonction publique - l'OGBL prend position

À la surprise générale, un accord sur le renouvellement de l'accord salarial dans le secteur public a été annoncé le 9 décembre. Surprenant aussi parce que le seul syndicat en charge des négociations affirmait encore quelques jours auparavant n'avoir pas encore déposé de cahier de revendications.

Les négociations se sont donc à nouveau déroulées à huis clos, sans **OGBL** ni le **Landesverband**, alors que ces derniers avaient encore fait part peu avant de leur prétention à participer à ces négociations, étant donné qu'ils sont majoritaires dans plusieurs secteurs qui dépendent de l'accord salarial. En effet, le nombre total de personnes (actuellement environ 41.000) travaillant aux chemins de fer, dans les secteurs de la santé, des soins et du social, et comme salariés de l'État et des communes, est supérieur à celui des fonctionnaires et employés de l'État dans la fonction publique. Le syndicat qui représente majoritairement ce personnel reste cependant exclu des négociations de l'accord salarial. À vrai dire, une situation inacceptable. L'**OGBL** et le **Landesverband** n'acceptent plus cette situation et vont tout mettre en œuvre pour que cela ne se reproduise plus à l'avenir et qu'il y ait des négociations globales pour l'ensemble du secteur public.

Contrairement à ses prédécesseurs, le ministre Marc Hansen n'a pas organisé de réunion avec les autres syndicats. Toujours est-il que cette fois-ci, contrairement à l'accord salarial précédent, il a informé l'OGBL par téléphone du résultat des négociations avant la signature de l'accord.

Comme le ministre l'a également souligné lors de la conférence de presse, certaines revendications de l'OGBL ont été prises en compte dans le résultat des négociations, même si l'OGBL n'était pas présent à la table.

En effet, ce n'est pas un hasard si les "5%" revendiqués par l'OGBL se retrouvent dans le nouvel accord salarial - même si le résultat effectif reste bien en dessous de cette revendication : 5% sur les 100 premiers points (100 "points indiciaires" correspondent à peu près au salaire minimum légal) signifie en clair qu'aucun fonctionnaire ou employé de l'État obtiendra une augmentation de 5%. Le pourcentage maximal à atteindre est de 3,9% pour un employé de l'État de la catégorie D3 dans la première année de service.

Néanmoins, l'approche d'une augmentation de la valeur du point jusqu'à un certain nombre de points, qui valorise donc proportionnellement plus les carrières basses que les carrières hautes, est intéressante.

Communiqué de presse

Il faut également saluer le fait qu'il s'agit d'une augmentation de la valeur du point et non d'une prime, de sorte que cette augmentation se reflétera également dans les conventions collectives dépendant de l'accord salarial (même si les modalités exactes doivent encore y être négociées).

Ce qui est incompréhensible et que nous rejetons, c'est que l'augmentation de 5% reste limitée à un an et ne se répercute pas de manière permanente sur les salaires. En effet, non seulement l'effet de la revalorisation des carrières inférieures sera annulé au bout d'un an, mais cela signifie également qu'au 1er janvier 2024, les salaires baisseront par rapport à 2023, et ce jusque dans la carrière B1 ! La "sélectivité sociale" invoquée par le ministre reste donc limitée à un an. Le mécontentement, surtout parmi les carrières inférieures, est préprogrammé ! Du point de vue de l'OGBL, les deux mesures auraient dû être combinées, à savoir une revalorisation des points de 5% sur les 100 premiers points à partir du 1.1.2023 et une revalorisation linéaire de 1,95% à partir du 1.1.2024, afin d'arriver à un résultat de négociation acceptable.

En ce qui concerne les autres points du nouvel accord salarial, l'OGBL salue expressément le fait que le système d'évaluation, qu'il avait rejeté dès le début, soit maintenant supprimé.

Il faut également saluer le fait que l'achèvement d'une formation BTS sera valorisé par une prime. Il en va de même pour les fonctionnaires titulaires d'un brevet de maîtrise dans la carrière B1 qui obtiennent ainsi également une revalorisation. L'OGBL maintient néanmoins sa revendication d'une revalorisation du brevet de maîtrise par une classification au niveau 6 dans le cadre des qualifications.

Les mesures concernant les postes à responsabilité particulière (PARP) peuvent contribuer à corriger certaines injustices, notamment le fait que parfois, en raison du seuil de 15%, certains fonctionnaires ont pris plus de responsabilités sans que cela ait une influence sur leur rémunération. Il faut cependant garder à l'esprit que de grandes inégalités subsistent entre les carrières et les fonctions en ce qui concerne l'accès à un poste PARP et que des fonctions entières, notamment aux chemins de fer, ne bénéficieront pas de cette mesure.

La possibilité de passer à une carrière supérieure par la "voie expresse" est prolongée. Il n'y a rien à redire à cela en soi. On peut toutefois regretter qu'une fois de plus, l'occasion ait été manquée de régler enfin une fois pour toutes la situation des policiers recrutés sous l'ancienne loi et titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire, de les faire passer de la catégorie C1 à la catégorie B1 à laquelle ils ont droit et de donner ainsi un signal fort en reconnaissant leur diplôme de fin d'études secondaires.

Le 9 décembre 2022, soit le jour même de la signature de l'accord salarial, la Cour constitutionnelle a jugé que les policiers titulaires d'un diplôme d'enseignement secondaire étaient désavantagés depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la police en 2018. Il a été jugé anticonstitutionnel que les fonctionnaires sans diplôme passent par la "voie expresse" pour accéder à la carrière B1, alors que les fonctionnaires titulaires d'un diplôme et remplissant donc toutes les conditions d'accès à la carrière B1 ne disposent pas d'un accès adéquat à cette carrière.

Communiqué de presse

Le nouvel accord salarial n'aborde pas du tout d'autres revendications plus importantes de l'OGBL, telles que les délégations du personnel dans le secteur public, la discussion sur le temps de travail ou encore les revendications sectorielles telles que la revalorisation de la carrière des contrôleurs aériens et l'égalité de traitement des chargés de cours en matière de "décharge d'âge".

Même si le résultat ne donne pas entière satisfaction, il s'agit dans l'ensemble d'un meilleur résultat par rapport au résultat nul obtenu lors des deux négociations précédentes. La pression exercée par l'OGBL au préalable a sans doute aussi contribué à ce résultat.

Il reste toutefois totalement inacceptable pour l'OGBL que le syndicat reste toujours exclu de ces négociations, dont les conséquences dépassent largement le cadre de la fonction publique. Cela reste une violation fondamentale de ses droits de négociation et, par conséquent, des droits démocratiques du personnel dans tous les secteurs dépendant de l'accord salarial, dans lesquels l'OGBL dispose d'une nette majorité. Il continuera ses efforts pour que cette situation ne persiste pas à l'avenir et exige, en vue des prochaines élections, que tous les partis se prononcent clairement pour une participation de l'**OGBL** et du **Landesverband** aux négociations en tant que syndicat majoritaire dans les secteurs directement concernés par l'accord salarial.

*Communiqué par le Département de la Fonction publique de l'OGBL
le 14 décembre 2022*