

MINISTERE DE L'INTERIEUR
a.m. de Mme Taina BOFFERDING
Ministre de l'Intérieur
19, rue Beaumont
L-1219 Luxembourg

Beyren, le 9 mars 2021

Concerne : Révision de la loi communale

Madame la Ministre,

Par la présente, nous aimerions revenir sur notre entrevue du 6 mars 2020 et compléter notre courrier du 3 juin 2020. Tout d'abord, nous tenons à vous remercier pour votre courrier de réponse du 15 juin 2020.

Au cours des derniers mois, nous nous sommes concertés entre autres avec le Syndicat des Villes & Communes luxembourgeoises (SYVICOL) et avec l'Association Luxembourgeoise des Ingénieurs Directeurs et Ingénieurs Directeurs-Adjointes des syndicats de Communes (ALID) quant au sujet sous rubrique et nous avons constaté que la plupart des doléances étaient partagées par toutes les parties présentes.

Nous vous saurions gré de bien vouloir nous informer quant à l'évolution du dossier de la réforme de la loi communale au cours des derniers mois. Nous sommes conscients de l'importance de cette réforme et nous soulignons qu'il est indispensable d'élaborer un projet de loi qui tienne compte de la structure et du fonctionnement des services communaux du 21^{ème} siècle et qui mettrait ainsi fin à certaines structures surannées et procédures non adaptées.

Sur base de notre expérience en la matière et afin de pouvoir contribuer de façon adéquate au processus de réforme, nous vous proposons de participer avec une délégation de l'ALBSC à un futur groupe de travail. Nous estimons que vous instaurez des groupes de travail aussi bien du côté administratif que du côté technique afin de vous concerter avec toutes les parties concernées.

Comme discuté déjà lors de notre entrevue, nous désirons analyser et aviser également le futur projet de loi dès son élaboration.





C'est avec grand intérêt que nous avons suivi en ligne votre bilan des workshops en date du 6 juillet 2020. Il ressort des documents publiés qu'un des sujets était celui du directeur administratif. Or, il échet de souligner qu'une administration communale moderne est constituée indubitablement de trois piliers et que dans cet ordre d'idée il y aurait lieu de mettre en place une structure se composant d'un directeur technique, administratif et financier.

Nous soutenons vivement cette démarche dans l'esprit d'un renforcement des compétences des chefs de service des trois piliers avec le but de soulager le chef d'administration, à savoir le collège des bourgmestre et échevins. Effectivement, ce soulagement du collège échevinal dans ses tâches journalières par un cadre légal adéquat encouragera un mode de fonctionnement d'une administration moderne, efficace et structurée en fonction des besoins de nos jours.

Nous vous informons que nous nous opposons vivement à toute éventuelle proposition d'une structure prévoyant une personne intermédiaire située hiérarchiquement entre le collège des bourgmestre et échevins et le chef du service technique.

D'autant plus, il nous semble que cette demande est plutôt née de l'idée d'une éventuelle revalorisation de certaines carrières administratives. Or, il y a lieu de constater que cette revalorisation a manifestement déjà eu lieu dans le cadre de la réforme de 2017, qui permet à une administration communale d'engager le personnel de ces carrières administratives aussi bien dans les groupes de traitement A1 et A2 que dans le groupe B1, selon la qualification et le niveau d'études des candidats et indépendamment de la fonction à briguer.

Parmi les sujets que nous avons évoqués déjà en date du 6 mars 2020, nous aimerions revenir plus spécifiquement sur le point de la délégation de signature. Vous n'ignorez pas que ce sujet concerne les chefs des services techniques communaux ainsi que les ingénieurs-directeurs des syndicats de communes. Il est totalement inadmissible qu'actuellement ces personnes soient quasiment forcées de devoir se mettre régulièrement en illégalité avec la signature de documents afin de garantir le bon fonctionnement de l'administration ou du syndicat. En l'absence d'une base légale, des délibérations éventuellement internes de l'administration et non approuvées par votre ministère de tutelle ne permettent pas de légaliser la signature d'un fonctionnaire en sa qualité de chef de service ou d'ingénieur-directeur.

Nous vous prions de prendre note qu'il y a urgence en la matière et qu'il y a lieu de remédier à cette situation en absence d'une base légale en vigueur. Comme nous l'avons pu constater au cours de l'année dernière, des adaptations accélérées au niveau législatif semblent tout à fait possibles de nos jours.

Un autre sujet d'actualité est celui du télétravail que vous avez recommandé en fonction de ministère de tutelle à maintes reprises moyennant diverses circulaires. Nous soutenons cette



démarche et nous sommes d'avis qu'il y est important de créer au niveau national un cadre légal relatif au télétravail au sein des structures du secteur communal. Il est absolument à éviter que chaque administration et chaque syndicat soient forcés d'introduire leur propre réglementation pour permettre à leurs agents de travailler le cas échéant à partir de leur domicile en toute légalité.

Cependant il y a lieu de veiller à ce qu'il y ait un équilibre entre le télétravail et la disponibilité pour l'administration, ceci dans le respect du temps de travail et du droit à la déconnexion. Monsieur le député européen Marc Angel vient d'évoquer ce sujet, négligé souvent dans les discours, lors d'un débat en date du 20 janvier 2020.

Il échet de revenir dans ce contexte au sujet de la disponibilité des agents en dehors des heures de travail normales. Beaucoup de nos membres assurent cette prestation supplémentaire au-delà de leurs obligations contractuelles depuis des années, voire décennies, pour leur chef d'administration, ceci afin d'assurer le bon fonctionnement des services communaux.

Nous ne sommes pas d'avis qu'il faut forcément y mettre fin moyennant le droit à la déconnexion, mais la moindre des choses serait d'honorer en contrepartie cette disponibilité par une prime d'astreinte adéquate et de revoir donc d'urgence les bases légales y relatives.

En évoquant les primes, il y a forcément lieu de revenir sur la fameuse étude des primes dans la fonction publique. Lors de notre assemblée générale en 2017, votre prédécesseur, également ministre de la fonction publique à l'époque, avait annoncé que cette étude serait en cours et que des modifications au niveau des primes seraient seulement possibles après l'achèvement de cette dernière. Nous supposons qu'entretemps la situation a pu être analysée et l'étude finalisée. Comme nous sommes directement concernées par ce sujet, nous vous serions reconnaissantes de nous présenter les conclusions de cette analyse relative au secteur communal.

Vous comprenez que nous sommes surpris que malgré cette annonce, des adaptations au niveau de certaines primes semblent quand même avoir lieu. Dans ce contexte nous aimerions citer la prime d'astreinte déjà évoqué ci-dessus et plus particulièrement les récentes négociations relatives à la convention collective des salariés de l'Etat.

Il ressort des publications récentes des syndicaux OGBL et LCGB, qu'un accord a été signé en date du 11 février 2021, comprenant notamment l'augmentation substantielle des primes d'astreintes des salariés de l'état et assimilant celles des communes, à savoir une multiplication par douze de ces dernières. Après l'entrée en vigueur dudit contrat collectif les primes d'astreintes seront entre 900€ et 1100 € par semaine.

Nous prenons note de l'avenant signé dans le secteur, néanmoins nous vous rendons attentif que les groupes de traitement A2 et A1 sont toujours exclus d'une telle prime, selon les informations de votre ministère.



Un dernier sujet d'actualité est celui de la reconnaissance du diplôme de BTS suggéré récemment par le biais de la pétition 1765. Sachant que le diplôme de l'ancien ingénieur technicien n'était pas reconnu dans la fonction publique pendant des décennies, nous pouvons suivre parfaitement la démarche de nos collègues disposant d'un BAC +2.

L'introduction d'un groupe de traitement A3 serait à notre avis de rigueur afin de tenir compte de la différence du niveau d'études par rapport au groupe B1. Cependant il faut savoir qu'actuellement la différence entre ce dernier et le groupe A2 est d'un seul grade seulement. Dans cet ordre d'idées, il serait tout à fait logique de créer un groupe de traitement A3, tel que demandé, et d'accorder à ce dernier le grade 14 comme dernier grade. Afin de maintenir l'équilibre entre les différents niveaux d'études, il serait par la suite indispensable d'accorder au groupe A2 finalement le grade 15, tel que nous l'avons suggéré depuis plusieurs années, ceci en fonction des années d'études.

Dans ce contexte nous renvoyons à notre demande de réintroduire également les allongements de grade du groupe de traitement A1 scientifique et technique supprimés en 2017 sans aucune nécessité.

Nous sommes d'avis qu'il serait plus adapté de pouvoir discuter tous ces sujets brièvement abordés de vive voix. Par conséquent nous vous demandons de nous recevoir en délégation lors d'une entrevue selon vos convenances.

Finalement nous tenons encore à vous informer, qu'en fonction des restrictions sanitaires, nous devons malheureusement renoncer à la participation d'invités lors de notre assemblée générale du 25 mars 2021. Bien évidemment nous serions heureux de vous compter parmi nos invités en visioconférence, dont le lien de connexion vous sera communiqué encore en temps utile.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de nos sentiments les plus distingués.



Serge FONCK
Secrétaire



Joël MEYERS
Président

Copie de la présente au SYVICOL, à l'ALID et à tous nos membres

