

N° 4891¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2001-2002

PROJET DE LOI

TITRE A. Modifiant et complétant

- I) la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
- II) la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat
- III) la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat
- IV) la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat
- V) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois
- VI) la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail
- VII) la loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration

TITRE B. Déterminant les conditions et modalités de nomination et de désignation de certains fonctionnaires occupant des postes à responsabilité particulière

TITRE C. Portant création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire

TITRE D. Dispositions abrogatoire et transitoire

TITRE E. Entrée en vigueur

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS PUBLICS

sur le projet de loi et les projets de règlements afférents

(10.4.2002)

Par dépêche du 21 décembre 2001, Madame le Ministre de la Fonction Publique a demandé l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur les projets spécifiés à l'intitulé.

Le dossier en question se compose d'un projet de loi et de 14 projets de règlements grand-ducaux, complétés par les exposés des motifs, les commentaires des articles et, le cas échéant, les fiches financières y relatives.

Quant à la forme, la Chambre note avec satisfaction que la plupart des projets de règlements grand-ducaux auxquels renvoie le projet de loi sont annexés, ce qui facilite l'analyse approfondie des mesures envisagées. De même, le tableau synoptique publié en fin du document et juxtaposant le texte actuel à la version réformée, est une initiative fort louable et utile.

La Chambre regrette toutefois que les auteurs du projet aient maintes fois repris, dans la version réformée, l'intégralité du texte d'anciens articles ou paragraphes, alors que seulement un ou plusieurs mots ont été ajoutés ou modifiés. Cette approche, que le Conseil d'Etat qualifie régulièrement de „*mauvaise technique législative*“, alourdit inutilement les textes et comporte le risque d'erreurs ou d'oublis ayant pour conséquence de devoir, dans un nouveau projet de loi, réformer ce qui a préalablement été réformé. La Chambre relève, à titre d'exemple, la disposition insérée dans le projet de loi sous avis sub Titre A, Art. II., paragraphe 2 (page 24) qui, selon son commentaire, „*ne fait rien d'autre que de redresser une simple erreur de frappe*“, et qui illustre parfaitement la mauvaise technique législative précitée.

En ce qui concerne les commentaires, ceux-ci reprennent souvent mot pour mot les dispositions légales concernées et se limitent de cette façon à paraphraser le texte au lieu de le commenter, les vraies intentions des auteurs restant ainsi souvent „*d'une sombre clarté*“.

Quant au fond, les remarques générales de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics concernant les principales innovations reprises ci-après sont regroupées par sujets (pour autant qu'elles appellent des commentaires), selon l'ordre dans lequel elles sont présentées à l'exposé des motifs du projet de loi sous avis.

*

A. REMARQUES GÉNÉRALES

Le projet de réforme entend adapter la charte fondamentale que constitue le Statut Général des Fonctionnaires de l'Etat à l'évolution de la société et du rôle de l'Etat ainsi qu'aux exigences de l'administration et des services publics. Pour ce faire, la réforme doit s'inspirer du deuxième volet de la réforme du statut tenu en suspens depuis la veille des élections de 1994 et de la déclaration gouvernementale du 12 août 1999, et répondre aux légitimes attentes professionnelles, familiales et sociales des agents de l'Etat suscitées par certaines mesures retenues dans l'accord salarial 2000 de la Fonction Publique.

Même si le Gouvernement estime devoir faire comprendre à toutes les instances appelées à intervenir en cours de la procédure législative et réglementaire que l'ensemble des textes sous avis serait à considérer comme „*un tout ... indissociable*“, la Chambre ne manquera pas d'examiner un à un les différents articles et de refuser ceux qui sont contraires au résultat des négociations menées entre la CGFP et le Ministère de la Fonction Publique ainsi que ceux qui ont été modifiés voire ajoutés par la suite.

I. La réglementation du temps partiel

La Chambre approuve l'introduction des mesures d'exécution relatives au service à temps partiel. Elle voudrait toutefois de prime abord rendre attentif au fait que la base légale et les dispositions exécutoires relatives à une décharge partielle facultative du temps de travail à partir de 55 ans („*Altersteilzeit*“) – à ne pas confondre avec le service à temps partiel – font toujours défaut. Pire, les auteurs du projet font croire que service à temps partiel et décharge de service pour cause d'ancienneté seraient la même chose, ce qui est inacceptable.

En ce qui concerne l'introduction du service à temps partiel, il y a lieu de relever la lourdeur dans la procédure d'autorisation. Ainsi, respectivement trois et cinq avis (en cas de cumul de deux fonctions) sont requis avant que le ministre de tutelle ne puisse prendre une décision!

La Chambre ne saurait pas non plus marquer son accord avec le nombre limite des bénéficiaires d'un service à temps partiel, fixé à vingt pour cent de l'effectif total. Cette limite est discriminatoire dans la mesure où, dans les différentes administrations avec des carrières à effectif réduit, les possibilités de bénéficier d'un service à temps partiel sont beaucoup plus rapidement épuisées que dans les administrations avec des carrières à effectifs importants. Quoiqu'il en soit, si l'on se rend compte que les quelques postes à service partiel seront souvent – et dès la mise en vigueur de la présente disposition – occupés pendant toute la carrière professionnelle par un même titulaire, il est évident que les vacances de tels postes seront rares, voire inexistantes à l'avenir.

La Chambre estime que la condition de l'intérêt du service devrait à elle seule suffire pour garantir la continuité du service, de sorte que la limite précitée de vingt pour cent pourra être biffée.

Le projet de loi reste en outre muet sur les critères et les priorités d'après lesquels les postes à temps partiel devront être attribués.

Il est évident qu'il n'y a aucune nécessité de rendre formellement applicable aux employés de l'Etat l'article 31-1 nouveau relatif au service à temps partiel, ceux-ci tombant automatiquement sous le champ d'application des nouvelles formules de travail du fait que leur régime contractuel permet déjà à l'heure actuelle sans problème la conclusion de contrats de travail portant sur n'importe quel nombre d'heures de travail.

II. La réintégration des fonctionnaires de sexe féminin obligées de démissionner avant 1984 en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants

En inscrivant la mesure sous rubrique dans sa déclaration d'investiture du 12 août 1999, le Gouvernement a certes été guidé par les meilleures intentions. L'article 3 du Titre D (dispositions abrogatoire et transitoire) du projet de loi qui, d'une plume facile, accorde un droit aux agents visés voulant réintégrer le service de l'Etat, soulève cependant quelques questions et problèmes.

Tout d'abord, les auteurs du projet de loi restent muets sur le nombre estimé de fonctionnaires qui voudraient profiter des mesures envisagées et qui se sont manifestés auprès du Ministère de la Fonction Publique. Faut-il en déduire que cette mesure ne résulte pas de demandes afférentes concrètes, mais qu'elle est à considérer plutôt comme une initiative en faveur de l'augmentation du taux d'emploi, surtout des femmes et des personnes de la tranche d'âge entre 40 et 60 ans, conformément aux objectifs communautaires retenus aux sommets de Stockholm et de Lisbonne?

Quoiqu'il en soit, même après 1984 et jusqu'à nos jours, des fonctionnaires ont été obligés d'abandonner leurs fonctions pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants pour la simple raison qu'un congé sans traitement dépassant la durée du ou des „*baby-year(s)*“ leur a été refusé. Il est dès lors légitime que ces fonctionnaires revendiquent les mêmes droits que ceux ayant démissionné avant le premier janvier 1984.

En outre, la Chambre rend attentif au fait que, parmi les fonctionnaires, majoritairement féminins, qui ont démissionné avant 1984 ou qui ont dû abandonner leurs fonctions dans les conditions décrites à l'alinéa précédent, quelques-uns ont entre-temps réintégré le service de l'Etat en qualité d'employé de l'Etat voire se sont une nouvelle fois soumis à un concours, ont refait un stage de deux ou trois ans et ont encore réussi à un nouvel examen d'admission définitive, tout cela pour se retrouver dans le grade de début de leur carrière alors que les intéressés visés par la mesure prévue au projet sous avis seront réadmis au grade et à l'échelon de traitement atteints au moment de leur démission!

L'équité la plus élémentaire commande dès lors de traiter sur un pied d'égalité les agents concernés.

De même, il faut résoudre le problème qui se pose au niveau de la réintégration des fonctionnaires dont la carrière a entre-temps évolué en raison de conditions d'études modifiées par exemple.

A côté du droit de réintégration des intéressés dans leurs anciennes fonctions et dans l'administration d'origine, le projet de loi accorde également une priorité de réintégration dans l'effectif dès la première vacance de poste, sans que cette priorité ne soit définie en détail.

Ceci implique que les fonctionnaires dont les congés sans traitement viennent normalement à échéance et qui, conformément à l'article 30/3 du statut général, ne disposent que d'un droit condition-

nel de réintégration n'auront, à court ou à moyen terme, plus guère de chance d'assumer à nouveau leurs anciennes fonctions faute de vacances de poste. Il s'ensuit que ces fonctionnaires, qui souvent peuvent se prévaloir d'une solide et récente expérience professionnelle et qui, s'ils reviennent d'un congé sans traitement de courte durée, sont immédiatement „opérationnels“, risquent de voir leur congé sans traitement prolongé d'office pendant des années.

Enfin, la question se pose pourquoi l'exposé des motifs limite la possibilité de réintégration aux fonctionnaires de sexe féminin. L'introduction d'un délégué à l'égalité auprès du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative semble effectivement de mise!

La Chambre demande donc de reprendre les dispositions afférentes du projet de loi sur le métier et de généraliser la possibilité de réintégration dans l'intérêt du service selon un ordre de priorité à établir, dans l'administration d'origine ou dans toute autre administration, pour tout fonctionnaire ayant démissionné de ses fonctions pour élever un ou plusieurs enfants à charge. En outre, il y aura lieu de préciser la formation spéciale de réintégration à organiser par l'Institut National d'Administration Publique (INAP) et de déterminer son champ d'application, étant entendu que les mesures en faveur d'une réintégration ne se limitent pas aux seuls fonctionnaires des carrières qui fréquentent l'INAP.

III. Les mesures en faveur de la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle

a. mesures proposées

La Chambre approuve les mesures prévues, qui constituent effectivement une très nette amélioration en faveur d'une meilleure conciliation de la vie familiale avec les contraintes professionnelles.

La bonification comme période d'activité jusqu'à dix ans au maximum est à saluer. Toutefois, la Chambre a du mal à suivre les raisonnements des auteurs en ce qui concerne le calcul des bonifications à mettre en compte.

Pour les fonctionnaires en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le temps de bonification maximum auquel ils auront encore droit – conformément à l'article 4 du Titre D – sera calculé en déduisant les bonifications du congé de maternité (article 29 du statut), du congé parental (article 29bis) et du congé sans traitement (article 30/1) déjà mises en compte.

La Chambre estime toutefois que les bonifications résultant du congé de maternité, du congé parental et des „baby-year(s)“ ne pourront être mélangées avec la bonification d'éducation dont question à l'article 14-2 du projet de loi sous avis. Faute d'une telle séparation, une mère de trois enfants par exemple n'aurait pratiquement plus droit à une bonification d'éducation puisque le seuil maximal des 10 ans serait pratiquement atteint par la mise en compte des congés de maternité, du congé parental et des „baby-years“.

La Chambre demande donc de reformuler les dispositions concernées en précisant que la bonification d'éducation de 10 ans au maximum est à considérer comme supplémentaire aux bonifications résultant des articles 29, 29bis et 30/1 du statut général.

b. congé parental

Dans ce contexte, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se doit de rendre attentif à un problème qui se pose en matière de congé parental dans le secteur public.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi afférente du 12 février 1999, le congé parental à mi-temps s'étalant sur une durée de 12 mois consécutivement à un congé de maternité a souvent été refusé aux fonctionnaires ayant déjà bénéficié d'un congé pour travail à mi-temps avant leur accouchement.

Ce refus a été motivé par l'argument que, suivant le paragraphe b) de l'article 1er de ladite loi, la durée de travail mensuelle devrait être réduite, pendant la durée du congé parental à temps partiel, au moins de la moitié de la durée de travail normale, donc au moins de 20 heures par semaine. Le bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps et d'un congé parental à temps partiel cumulerait ainsi, aux yeux de ceux qui argumentaient de cette façon, 40 heures de congé par semaine alors que sa tâche „normale“ avant le congé parental n'était que de 20 heures par semaine.

Or, contrairement à ce qui est le cas pour un contrat à mi-temps d'un employé du secteur privé, les articles 31.1. et 31.2. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires disposent d'une façon on ne peut plus claire que „si, pendant le congé pour travail à mi-temps ... survient

une grossesse ou adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin“. Dès le début de son nouveau congé de maternité, le fonctionnaire est dès lors à nouveau à considérer comme agent à tâche complète et un congé parental de 20 heures est à accorder sur sa demande.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics estime que, si les dispositions précitées devaient continuer à être mal interprétées en défaveur des fonctionnaires concernés, il faudrait les préciser dans les textes en question.

c. reprise des fonctions

Quant à la reprise des fonctions après un congé sans traitement, la Chambre estime qu'un fonctionnaire qui, en vertu de l'article 30/1 du statut général, dispose d'un droit pour l'obtention d'un congé sans traitement de deux ans au maximum, devrait également disposer d'un droit au réemploi immédiat à l'expiration du terme initial de son congé sans traitement. Il est évident qu'une cessation avant terme de ce congé sans traitement ne donnerait pas droit au réemploi immédiat.

En ce qui concerne la formation que les fonctionnaires à réintégrer après un congé sans traitement devront suivre à l'INAP, préalablement à leur réemploi, la Chambre demande, d'une part, de préciser que ces cours sont à considérer comme cours de formation continue donnant droit à des certificats de perfectionnement et, d'autre part, de considérer, en cas de réussite, le temps de cette formation comme activité de service.

IV. La réforme de la procédure disciplinaire

Dorénavant, l'instruction disciplinaire appartiendra exclusivement à un commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire qui ne dispose d'aucun pouvoir de délégation de ses missions. Le cadre de ce nouveau service sera ainsi limité au seul commissaire précité, qui pourra seulement faire appel à des „employés“ ou des „ouvriers“ de l'Etat. Avec tout le respect que la Chambre doit à la carrière de l'ouvrier, elle se demande néanmoins quelles pourraient bien être les missions qui, dans le cadre de l'instruction disciplinaire, seraient confiées à des ouvriers.

Quoi qu'il en soit, il est évident qu'une seule personne n'arrivera pas, dans des délais raisonnables, à remplir la charge qui lui incombera. La Chambre se demande par ailleurs dans ce contexte pour quelle raison au moins les grandes administrations et les établissements publics d'envergure qui disposent d'ores et déjà d'un propre service d'instruction disciplinaire ne peuvent maintenir des procédures qui ont largement fait leurs preuves.

V. Les postes à responsabilité particulière

A partir de la mise en vigueur de la réforme, les „hauts“ fonctionnaires occupant des postes à responsabilité particulière ne seraient plus nommés que pour une durée renouvelable de sept ans. Les nouvelles mesures seraient, à en croire les auteurs du projet, limitées à un cercle très restreint de fonctionnaires dont les postes seront définis ultérieurement par voie de règlement grand-ducal.

Afin d'étouffer de prime abord tout soupçon que les dispositions précitées soient confectionnées à la mesure ou au détriment d'un ou de plusieurs hauts fonctionnaires déterminés actuellement en activité de service, il est renvoyé aux dispositions transitoires et abrogatoires, qui précisent que les nouvelles mesures ne s'appliqueront pas aux fonctionnaires en activité de service au moment de la mise en vigueur de la loi.

Néanmoins, prétendre que „ce nouveau régime n'enlèvera en rien les garanties essentielles conférées par le statut du fonctionnaire“ (exposé des motifs, page 66) relève de l'affirmation gratuite.

S'il est vrai que, en cas de non-renouvellement d'une nomination, les dispositions de réintégration prévues respectent le principe de la stabilité de l'emploi dans la Fonction Publique, force est néanmoins à la Chambre de constater que ce „nouveau régime“ porte gravement atteinte à d'autres principes fondamentaux du statut.

En effet, la possibilité de mettre prématurément fin aux fonctions de cadres dirigeants est totalement contraire aux principes de neutralité et d'indépendance, qui veulent que le fonctionnaire exerce une tâche administrative qui soit à l'abri du bon vouloir du pouvoir politique, selon le concept du fonctionariat à vie.

Cette remarque vaut au même titre pour les conseillers qui sont nommés à l'une des fonctions créées sur la base de l'article 2 de l'arrêté royal grand-ducal du 9 juillet 1857 portant organisation du Gouvernement grand-ducal.

Ces principes de neutralité et d'indépendance sont d'ailleurs totalement ignorés dans l'exposé des motifs. Il est de même inexact d'affirmer (commentaire des articles, page 89) que „*jusqu'à présent, l'incompétence du fonctionnaire et plus particulièrement de celui qui exerce des fonctions dirigeantes, qui ne constitue pas à proprement parler une faute disciplinaire, ne pouvait être sanctionnée*“. Le régime disciplinaire ne fait pas de distinction en ce qui concerne l'origine ou les raisons d'une incompétence professionnelle. Si une telle devait être établie, il offre toutes les mesures requises pour les circonstances, de la rétrogradation à la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle.

Pour être complète, et étant donné que les auteurs du projet sous avis se sont à leur tour inspirés chez nos voisins pour ce qui est de certaines dispositions nouvelles, la Chambre ne voudrait pas manquer de rendre attentif à la position du „*Deutscher Beamtenbund*“ en la matière, et qu'elle reproduit en conséquence ci-après:

„dbb Bundesvorstand: Spitzenpositionen auf Zeit öffnen Manipulationen Tür und Tor

Der dbb Bundesvorstand sieht die Unabhängigkeit von Beamten und damit die Stabilität der öffentlichen Verwaltung gefährdet, wenn Spitzenpositionen im öffentlichen Dienst künftig nur noch auf Zeit vergeben werden sollen.

In einem Grundsatzbeschluss lehnte der dbb Bundesvorstand am 11. März 2002 in Berlin das vom Bundesinnenministerium vorgelegte Führungskräftegesetz deshalb klar ab. Nach Feststellung des Bundesvorstandes öffnet die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit sachfremden Manipulationen Tür und Tor. Darüber hinaus werden personalwirtschaftliche Schwierigkeiten auftauchen, wenn ehemalige Spitzenbeamte in niedrigeren Funktionen weiter verwendet werden sollen. Überdies dürfte eine Herabstufung nach der Amtszeit von den Betroffenen als Degradierung empfunden werden.“

(„dbb aktuell“ No 11, 12.3.2002)

Le 21 mars 2002, le dbb a confirmé sa position comme suit:

„dbb lehnt Führungskräftegesetz ab

Der dbb beamtenbund und tarifunion fordert die Bundesregierung nochmals nachdrücklich auf, ihren Entwurf eines Führungskräftegesetzes zurückzuziehen. Der vorliegende Entwurf ist überflüssig, verfassungswidrig und für das Gemeinwesen verhängnisvoll. Führungspositionen auf Zeit führen, so der dbb Bundesvorsitzende Erhard Geyer, zu einer verstärkten und sachfremden Einflussnahme auf die Verwaltung: „Eine stabile gesetzestreue Verwaltung ist somit nicht mehr gesichert. Die unbefristete Übertragung eines Amtes trägt zur Unabhängigkeit des Beamten bei. Sachfremden Einflüssen, denen vor allem Beamte in Spitzenfunktionen ausgesetzt sein können, kann bei einer Vergabe auf Zeit nur schwer entgegen gewirkt werden.“

A la lumière de tout ce qui précède, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne saura cautionner que l'Administration publique soit dégradée au niveau d'un instrument de politique partisane aux mains du Gouvernement. Partant, la Chambre s'oppose formellement à l'introduction d'une possibilité, autre que celles d'ores et déjà prévues par le statut, de mettre prématurément fin à une fonction d'un fonctionnaire et elle recommande au Gouvernement de s'assurer, avant toute nomination à un poste à responsabilité, que son candidat est „*the right (wo)man in the right place*“.

VI. Le délégué à l'égalité

La Chambre a été étonnée de lire au commentaire des articles du projet de règlement grand-ducal afférent que le délégué à l'égalité „*peut aider à promouvoir la mixité en veillant au respect de l'égalité notamment au niveau du recrutement*“, qui, la Chambre se permet de le rappeler, continue pourtant à se faire sur base d'un examen-concours!

De même, la Chambre a été perplexe d'apprendre dans ce même commentaire des articles que des actions de sensibilisation seraient nécessaires parce que, „*à défaut de telles actions, beaucoup de discriminations ne seraient pas aperçues par les agents eux-mêmes*“. Dont acte.

VII. Le télétravail

A en croire le commentaire des articles, le télétravail serait „un domaine qui est encore resté totalement inexploré jusqu'à présent au niveau du secteur public“. La Chambre se permet d'attirer l'attention des auteurs du projet de loi sur le fait que, depuis des années, l'Entreprise des P&T applique le télétravail et qu'au stade actuel une dizaine de fonctionnaires ou employés publics travaillent d'après ce régime.

Dans ce contexte, la Chambre a par ailleurs pris connaissance, avec stupéfaction, de l'affirmation selon laquelle le télétravail serait une formule pour venir en aide „aux victimes d'un burn out“. La Chambre refuse de souscrire à l'idée que le télétravail doive servir de moyen d'écartement du lieu de travail habituel et que tout intéressé au télétravail soit à considérer comme „victime d'un burn out“. La Chambre reste persuadée que le télétravail est prioritairement un moyen de concilier la vie familiale avec la vie professionnelle.

La déception de tout intéressé sera certainement très grande devant la lourdeur avec laquelle l'introduction du télétravail est envisagée, notamment par la création, dans une première phase, d'un groupe de réflexion interministériel, suivie, dans une deuxième phase, d'un projet-pilote avant que, dans une troisième phase, la mise en pratique ne soit enfin démarrée. La Chambre espère que le futur groupe de réflexion s'inspirera des expériences en la matière faites par l'Entreprise des P&T, ce qui pourrait accélérer les procédures.

VIII. Le médecin du travail et le médecin de contrôle

1. Médecin du travail

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics voudrait tout d'abord exprimer sa profonde satisfaction devant le fait qu'un aspect d'un accord salarial signé il y a plus de dix ans entre le Gouvernement et la CGFP, à savoir le 20 mars 1992, est sur le point d'être enfin réalisé. Le paragraphe 3 dudit accord prévoit en effet ce qui suit:

„Le Gouvernement confirme qu'il fera en sorte que les mesures nécessaires à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au travail seront prises au profit de la fonction publique dans le cadre et sur la base de son statut particulier, c'est-à-dire indépendamment de celles du secteur privé; la législation à adopter en tiendra expressément compte.“

Etant toutefois donné que la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail est partiellement applicable dans les administrations et établissements publics qui occupent des ouvriers de l'Etat, il va de soi que les mesures relatives à la santé au travail des fonctionnaires et employés publics devront, toutes proportions gardées, offrir les mêmes garanties que la législation relative à la santé au travail des ouvriers de l'Etat.

2. Médecin de contrôle

La Chambre n'a guère apprécié de lire, au chapitre afférent de l'exposé des motifs, que la création d'un service de contrôle médical se justifierait pour „mieux contrôler l'absentéisme dans le secteur public et ... combattre l'abus de substances toxiques au travail dont surtout l'éthylisme“. La Chambre n'entend pas prendre sous sa protection les éventuels contrevenants, mais elle se doit de protester énergiquement contre l'insinuation que ses ressortissants, si par hasard ils se trouvaient à leur lieu de travail, y passeraient leur temps en „célébrant les mystères de la dive bouteille“.

La Chambre n'ayant par ailleurs pas connaissance de statistiques qui pourraient justifier ces affirmations – étant entendu que le terme absentéisme, pris dans le contexte des contrôles médicaux, vise les absences non motivées et non pas les congés de maladie – elle se demande à la suite de quelle analyse les auteurs du projet ont pu en arriver à leurs conclusions blasphématoires.

Par contre, la Chambre approuve l'intention de créer, dans la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, une base légale pour des réductions temporaires d'une tâche quotidienne pour des raisons thérapeutiques.

Toutefois, ces congés de maladie partiels ne sont pas forcément liés dans tous les cas à une procédure de mise en invalidité, mais sont souvent indiqués pour préparer la reprise de l'activité de service après

une grave maladie ou une intervention chirurgicale compliquée, sans que pour autant la durée de l'absence ne dépasse 12 mois. Une base légale afférente devrait donc également être prévue dans le statut général alors que le règlement grand-ducal du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat devrait, sub „*Chapitre IV – Congé pour raisons de santé*“, en définir les modalités d'application.

IX. Les instruments de promotion du dialogue („Mitarbeitergespräche“)

Des entretiens réguliers des préposés avec leurs subordonnés concernant le travail à accomplir ou accompli relèvent de l'évidence même, au point que leur inscription dans le statut général est superfétatoire.

A titre subsidiaire, une telle disposition est mal placée dans le chapitre traitant de la protection du fonctionnaire, mais devrait tout au plus figurer dans celui relatif à ses devoirs.

En ce qui concerne le dossier personnel, la Chambre rappelle que, depuis des années déjà, elle demande que l'article 34 du statut général soit complété par une disposition introduisant un inventaire des pièces contenues dans le dossier personnel, à l'image de ce qui est prévu à l'article 4 du règlement grand-ducal du 11 janvier 1988 déterminant les pièces contenues dans le dossier personnel des fonctionnaires communaux.

XII. La mobilité

1. La mobilité vers le secteur de l'Etat

Une nouvelle disposition du projet de réforme sous avis entend créer la possibilité de recruter, par dérogation aux conditions normales d'admission, de stage et de nomination, des „*experts*“ du secteur privé pouvant se prévaloir d'une „*expérience professionnelle particulière*“.

Il s'ensuit qu'un tel expert pourra être engagé en qualité de fonctionnaire sans avoir réussi à l'examen-concours, sans devoir obligatoirement remplir les conditions d'études légales ou réglementaires pour l'accès au poste vacant, sans avoir accompli un stage ni s'être présenté à un examen de fin de stage, etc.

En résumé, la porte est grande ouverte à l'arbitraire et au favoritisme, malgré la déclaration solennelle du Gouvernement selon laquelle „*des conditions de sélection objectives et transparentes seront définies*“ en ce qui concerne le passage du secteur privé dans le secteur public.

Alors que la même déclaration gouvernementale annonce „*pour des emplois spécifiques déterminés*“ un recrutement d'agents „*bénéficiant de qualifications particulières et d'une solide expérience dans le secteur privé*“, le projet de loi réduit les qualifications ainsi exigées à une simple et banale „*expérience professionnelle*“.

Le texte proposé ne limite pas non plus le recrutement d'„*experts*“ à des postes spécifiques déterminés, mais l'introduit comme principe général applicable à tout emploi dans la Fonction Publique!

Selon l'exposé des motifs, „*des barrières quasiment infranchissables, dues essentiellement aux conditions de travail et aux systèmes de rémunérations, rendaient jusqu'à présent le passage des personnes ayant acquis une expérience professionnelle particulière dans une société privée vers le secteur de l'Etat très difficile*“.

Or, la seule mesure inscrite dans le projet de loi au profit des intéressés, à savoir une dispense de la limite de la bonification d'ancienneté, ne saura à elle seule accroître l'attrait des emplois publics qui, comme le reconnaît l'exposé des motifs, ne peuvent rivaliser avec les offres du secteur privé. Comme le projet reste toutefois muet sur le développement ultérieur de la carrière d'un tel „*expert*“ et qu'une dérogation aux conditions normales de nomination est prévue, toutes les fantaisies restent permises.

La Chambre souligne dans ce contexte que les conditions de recrutement et de traitement à l'intérieur du secteur public de personnes possédant „*une expérience professionnelle très étendue*“ sont réglées, comme cela se doit dans un Etat de droit, par la loi et que les décisions d'application afférentes doivent, au préalable, être obligatoirement soumis à l'avis du Conseil d'Etat (article 26 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat).

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics s'oppose en conséquence formellement aux dispositions de l'article I, paragraphe 2, lettre b) du projet sous avis, qui sacrifient des principes fondamentaux du statut du fonctionnaire sur l'autel du prosélytisme politique.

2. La mobilité vers le secteur privé

Les dispositions sous avis confondent allègrement des détachements dans des organisations non commerciales internationales avec des détachements dans des sociétés privées commerciales.

La Chambre ne voit aucune nécessité de détacher des fonctionnaires de l'Etat dans une entreprise du secteur privé. Le fonctionnaire, faut-il le rappeler, a pour mission d'exécuter la loi, mission tout à fait différente des vocations économiques du secteur privé.

Une fois de plus, les critères d'objectivité et de transparence dont devrait être, selon les dires du Gouvernement, empreint tout le projet de réforme, restent lettre morte en laissant les conditions et modalités selon lesquelles sera opéré le détachement à l'appréciation du Gouvernement.

La Chambre croit savoir que, en ce qui concerne les détachements dans le secteur privé, la disposition prévue a été confectionnée sur mesure pour une petite administration de l'Etat qui est sur le point d'être privatisée.

La Chambre ne s'oppose évidemment pas à ce que la situation des fonctionnaires sur place dans ladite administration soit régularisée dans l'intérêt des concernés. Elle estime néanmoins que la mesure envisagée n'a pas sa place dans la charte fondamentale que constitue le statut général où elle prend le caractère d'un principe général, mais qu'elle devrait alors être inscrite dans une loi spécifique.

La Chambre s'oppose donc formellement à ce que la possibilité d'un détachement de fonctionnaires de l'Etat vers le secteur privé soit inscrite dans le statut général puisqu'elle ouvrirait toute grande la porte à toutes possibilités d'abus et de manipulations.

XIII. La libre circulation des travailleurs

D'après ses auteurs, le projet de règlement grand-ducal qui détermine les emplois comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique constituerait une mesure d'exécution de l'article 2, paragraphe 1er, alinéa 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de l'article 3, alinéa 2 de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat.

Or, les deux dispositions pré-indiquées précisent que les conditions de nationalité ne s'appliquent pas dans les secteurs dits „ouverts“, sauf dans les cas où ces emplois comportent une participation à l'exercice de la puissance publique. Il est précisé à la fin de ces dispositions que: „*Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités et les critères d'application du présent alinéa.*“

La loi se suffit donc à elle-même et ne prévoit pas d'obligation d'arrêter des détails. Si toutefois des précisions étaient jugées utiles, elles ne pourraient concerner que les **modalités et les critères d'application** des dispositions en question, par opposition à une énumération de postes ou d'emplois.

Le projet de règlement grand-ducal annexé au projet de loi sous avis ne dispose donc pas de base légale et doit être retiré.

XVI. Les modifications législatives en matière de contrat de travail

La modification projetée entend régler le remplacement des travailleurs absents en raison d'un congé dépassant 24 mois, accordé en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle. Cette disposition rétablit donc, et pour le secteur public et pour le secteur privé, en quelque sorte la situation telle qu'elle existait avant la mise en vigueur de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, qui limita les contrats à durée déterminée à 24 mois au plus.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne voudrait pas s'arroger le droit de juger de la portée et des conséquences que les modifications envisagées entraîneront pour le secteur privé.

En ce qui concerne la fonction publique, la nouvelle exception aux conditions spécifiques du contrat de travail vise, selon l'exposé des motifs (page 80), le remplacement des absences dues aux congés repris aux articles 29 à 31-2 du statut général réformé, y compris le service à temps partiel.

Or, le service à temps partiel (article 31-1) ne constitue ni un congé, ni un remplacement temporaire, et, en conséquence, ne rentre pas dans le champ d'application de la disposition précitée du projet de loi. De même, il faut se demander si un congé sans traitement de 15 ans et, dans certains cas, même au-delà, peut être considéré comme absence „temporaire“.

La Chambre comprend le souci du législateur de vouloir assurer la continuité du service en cas d'absence prolongée du titulaire d'un poste, mais elle craint que les exceptions à la loi du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail ne deviennent la règle.

En outre, la Chambre signale que les dispositions des paragraphes 1er et 2 de l'article IV du projet de loi sont à revoir dans le contexte du projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat. Ce projet prévoit en effet la possibilité d'une interruption avant son terme ou d'une prolongation d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps. Quid dans ce cas de la modification du contrat du remplaçant, conclu pour la durée complète de l'absence initialement prévue?

A la lumière de ce qui précède, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics recommande de retirer les dispositions en question du projet.

XVIII. Les autres innovations et modifications

1. La fixation uniforme de la limite d'âge à quarante-cinq ans

Selon l'exposé des motifs, cette nouvelle disposition serait „conforme à la pratique des dernières années en la matière“, c'est-à-dire qu'il a été largement abusé de la possibilité de déroger à la limite d'âge fixée jusque-là à 40 ans. Voilà pourquoi la possibilité de déroger à la limite d'âge fixée maintenant à 45 ans sera, selon les auteurs du projet, abrogée pour l'avenir.

A côté des dispositions légales et réglementaires qui restent d'application et qui prévoient, le cas échéant, pour certaines administrations et fonctions spécifiques d'autres limites d'âge, le projet de réforme sous avis prévoit cependant de nouveau deux dérogations du genre: l'une en faveur des fonctionnaires ayant démissionné et qui réintègrent le service de l'Etat, et l'autre dans le cadre de la mobilité du privé vers le secteur de l'Etat.

En ce qui concerne la fixation de la limite d'âge à 45 ans, la Chambre se demande comment cette mesure est à mettre en accord avec les objectifs communautaires retenus aux sommets de Stockholm et de Lisbonne, dont question sub A.II, 2e alinéa, ci-avant.

Finalement la question se pose si, avec le relèvement de la limite d'âge, le maximum de la bonification pour ancienneté de service ne devrait pas être majoré en conséquence.

3. L'introduction d'une troisième chance après deux échecs à l'examen de promotion

La Chambre approuve la mesure prévue. Elle voudrait toutefois profiter de l'occasion pour rendre attentif au fait que le règlement grand-ducal prévu depuis 1979 à l'article 5 paragraphe 1er du statut général, et qui devrait définir, pour les administrations et services dont les lois organiques n'en disposent pas autrement, les conditions et modalités dans lesquelles se font les promotions, reste toujours en suspens.

Il en est d'ailleurs de même en ce qui concerne le règlement grand-ducal prévu au paragraphe 5 dudit article 5, qui doit fixer „uniformément et pour toutes les administrations“ la procédure de l'examen de promotion.

La Chambre demande donc que ces règlements grand-ducaux soient enfin pris et qu'une disposition générale règle les conditions et modalités des promotions – qui ne pourront avoir lieu dans un autre ordre que celui résultant du tableau d'avancement établi à la suite de l'examen de promotion – en introduisant, entre autres, la possibilité de regrouper les agents, lors du classement à l'examen de promotion, dans des tableaux d'avancement distincts en tenant compte de la date de leur admission au stage.

Enfin, la Chambre estime que le „délai minimum de cinq ans“ proposé en l'occurrence devrait être ramené à deux ans, surtout eu égard au fait qu'en règle générale, l'on peut se représenter à un examen un an après y avoir subi un échec. Une telle manière de faire aurait en plus l'avantage de pouvoir renoncer à

la disposition transitoire figurant sub titre D, article 5, et qui prévoit précisément un délai d'attente de deux années.

5. La nouvelle réglementation de la représentation du personnel

Le projet de règlement grand-ducal traitant de la représentation du personnel, annexé au projet de loi sous avis, prévoit la possibilité d'une représentation exercée au sein d'une même administration par des organisations différentes:

1. par une association professionnelle agréée en vertu de l'article 36 du statut général;
2. par une représentation constituée par les comités de différentes associations représentatives agréées.

Le projet de règlement grand-ducal précité décrète une composition minimum de la représentation du personnel de onze membres, autorise six réunions par an et limite les durées de ces réunions à quatre heures.

Il ressort du commentaire des articles que ces limites concernent les dispenses de service et que l'intention n'était pas de porter préjudice à la liberté syndicale des représentations qui, évidemment, peuvent se réunir autant de fois et aussi longtemps qu'ils le jugent nécessaire.

Le règlement en question devra donc être repris sur le métier. La Chambre en profite pour demander de prévoir un quorum de dispenses de service à accorder aux représentations précitées – conformément aux dispositions afférentes du récent accord salarial dans la fonction publique – afin de leur permettre de préparer les dossiers et de remplir leurs missions.

9. Les conditions et modalités du maintien en service jusqu'à l'âge de 68 ans

La Chambre est parfaitement au courant des négociations entre la CGFP et le Gouvernement ayant précédé l'accord salarial de l'année 2000. Au cours de celles-ci, il avait entre autres été retenu qu'un agent public ayant atteint la limite d'âge de 65 ans, c'est-à-dire après avoir pris sa retraite, pouvait jusqu'à l'âge de 68 ans continuer à assurer des services limités (et spécialement rémunérés) dans son administration si celle-ci le désirait, sans pour autant bloquer son poste de responsabilité à un successeur. Une telle mesure, de nature notamment à combattre la pénurie dans l'enseignement, devait s'appliquer à l'ensemble de la Fonction Publique.

Cet accord entre parties connaît une première altération dans sa version écrite – il y est question également de tâche complète et toute mention de mise à la retraite à 65 ans de l'agent concerné a disparu – la raison invoquée pour empêcher un retour à l'accord original étant l'urgence de faire voter ce texte.

Dans le projet de loi sous avis, la dénaturation est totale. L'idée de permettre au retraité un passage en douceur d'une tâche complète vers un arrêt échelonné est refusée, mais la possibilité est offerte en particulier à un certain nombre de hauts fonctionnaires de rester à leur poste au-delà de la limite d'âge de 65 ans!

La CGFP a donc dû revenir à charge dans ce dossier – avec succès, étant donné que le nouvel accord salarial signé récemment contient à nouveau ce qui avait initialement été convenu. Aussi la Chambre s'attend-elle à être prochainement saisie des amendements au projet de loi sous avis qui en découlent.

Par ailleurs, et conformément à l'accord salarial qui prévoit que ses mesures „seront appliquées *mutatis mutandis* aux employés de l'Etat“, les dispositions en question sont à étendre formellement à ceux des employés qui atteignent la limite d'âge sans pouvoir bénéficier du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat.

B. EXAMEN DES TEXTES

ad Titre A

I. Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Article 1b)

A la lumière de ce qui est exposé sub A.V ci-avant, la Chambre s'oppose formellement à toute nomination à durée déterminée d'un fonctionnaire.

Article 1c)

A défaut de toute indication, aussi bien dans l'exposé des motifs que dans le commentaire des articles, des raisons qui sont à la base de l'exclusion d'une possibilité de mise hors cadre du personnel enseignant, la Chambre ne saurait juger du bien-fondé de la mesure.

Article 1d)

En premier lieu, le paragraphe 3 modifié de l'article 1er du statut général fait référence à un „*paragraphe 5*“ de l'article 29, paragraphe qui, sauf erreur de la Chambre, n'existe pas.

Ensuite, les auteurs entendent exclure du bénéfice du congé parental le stagiaire „*en service depuis un an ou moins*“, ce qui constitue un autre fleuron rare dans la bonne tradition byzantine. Il faut évidemment lire „*en service depuis un an au moins*“.

Article 1e)

Selon son commentaire, „*ce paragraphe vise à adapter les références aux articles applicables aux employés de l'Etat suite aux modifications prévues par la présente loi*“.

La Chambre constate toutefois que, d'après le nouveau texte, l'article 6 paragraphe 3 du statut, qui traite du changement de fonction et qui est actuellement applicable aux employés de l'Etat, ne le serait plus à l'avenir! Comme il n'y a aucune raison pour en exclure les intéressés et que la mesure n'est en outre nulle part motivée, la Chambre demande d'y renoncer et d'en rester à la situation actuelle.

Article 2a) – paragraphe 4, 1er alinéa

Toute vacance de poste devra à l'avenir être portée à la connaissance des intéressés „*par la voie appropriée*“. A défaut de toute précision de ce qu'il faut entendre par là, cette indication peut être biffée sans pour autant changer quoi que ce soit au sens de la disposition en question.

Article 2a) – paragraphe 4, 3e alinéa

Les changements d'affectation et de fonction relèvent de la mobilité au sein d'une même administration par du personnel en place et partant n'ont pas de rapport direct avec un recrutement. Les termes „*d'affectation ou de fonction*“ sont donc à biffer.

Article 2b)

A la lumière de ce qui est exposé sub A.XII 1 ci-avant, la Chambre s'oppose formellement aux dispositions prévues concernant la mobilité du secteur privé vers le secteur de l'Etat.

Article 4b)

Renvoyant à son observation y relative sub A.XVIII.3. ci-avant, la Chambre demande de remplacer le délai de „*cinq ans*“ par un tel de „*deux ans*“.

Article 4c)

A défaut de toute indication des raisons qui sont à la base de la possibilité d'accorder une dispense du délai d'attente d'un an entre deux promotions, la Chambre ne saurait juger du bien-fondé de la mesure.

Articles 6a) et 6b)

La Chambre insiste pour que le 2e alinéa, portant inscription dans le statut général de la possibilité d'un détachement dans le secteur privé, soit biffé dans les deux dispositions sous rubrique, conformément à ce qui est exposé sub A.XII 2 ci-avant.

Article 7a)

La dernière phrase fait double emploi avec la première ligne et est donc à biffer.

Article 8b)

La Chambre estime inacceptable de laisser au chef d'administration la décision d'imputer l'absence non autorisée d'un agent soit sur sa rémunération soit sur son congé de récréation.

Dans un souci d'application uniforme dans toutes les administrations et services, la Chambre propose dès lors de procéder conformément au règlement grand-ducal sur les congés et d'appliquer prioritairement l'imputation des absences non autorisées sur le congé de récréation et de ne réduire la rémunération qu'au moment où celui-ci est épuisé.

Article 14

Le texte concernant le congé sans traitement (article 14) s'applique mutatis mutandis au congé pour travail à mi-temps (article 15). En juxtaposant ces deux articles, on constate des formulations divergentes qui nuisent à la lisibilité des textes. La Chambre propose de s'entendre sur la version de l'article 15, qui paraît plus claire.

Article 14 – paragraphe 2, 4e alinéa

Le texte est à reformuler dans le sens de ce qui a été exposé sub A.III ci-avant.

En outre, la référence à l'article 5, paragraphe 1er, 2e alinéa du statut général, disposition qui, prise à la lettre dans le contexte qui nous préoccupe, réserve la bonification aux agents *qui possèdent les qualités professionnelles ou morales requises pour exercer les fonctions du grade supérieur*, est à biffer. D'un côté, une nomination à un grade supérieur n'a rien à voir avec une bonification d'éducation et, de l'autre côté, en ce qui concerne les fonctionnaires actuellement en congé sans traitement, il faut se demander comment un chef d'administration pourrait raisonnablement juger des qualités morales ou professionnelles d'une personne qu'il n'a plus vue depuis des années.

Ces deux remarques valent bien entendu également pour les articles 15 et 16.

Article 14 – paragraphe 3

La Chambre renvoie à ses observations formulées sub A.III ci-avant en ce qui concerne le réemploi après un congé sans traitement accordé en vertu de l'article 30/1 du statut général.

Cette même remarque vaut mutatis mutandis pour les congés accordés sur la base des dispositions de l'article 31/1 du statut général.

Article 14 – paragraphe 3, 6e alinéa

La Chambre renvoie à ses observations reprises sub A.III ci-avant quant à la formation spéciale à l'INAP à suivre préalablement à la réintégration après un congé sans traitement supérieur à deux années.

Article 15 – paragraphe 2

En ce qui concerne les fonctionnaires exclus du bénéfice d'un congé pour travail à mi-temps, les notions telles que „*direction d'une division ou d'un service*“ ou „*fonctionnaires dirigeants*“ devraient être précisées.

Au dernier alinéa, il y a lieu de biffer au début de la phrase les mots „*Par dérogation aux dispositions qui précèdent et*“ et de commencer la phrase par „*Après la période ...*“.

Ces remarques valent au même titre pour l'article 16 – paragraphe 2.

Article 16 – paragraphe 1er

Il y a lieu, à deux reprises, de remplacer „*respectivement*“ par „*ou à défaut*“.

Article 16 – paragraphe 2, dernier alinéa

Le fait de refuser un congé pour travail à mi-temps à un fonctionnaire qui assume un service à temps partiel est incompatible avec le droit à un tel congé dont dispose le fonctionnaire conformément à l'article 30/1 du statut général.

Article 16 – paragraphe 3

La limite de vingt pour cent de l'effectif est à biffer conformément à ce qui est exposé sub A.I ci-avant.

Article 18a)

La Chambre s'oppose au remplacement des termes de „*faute ou négligence graves*“ par ceux de „*faute ou négligence*“. Les auteurs du projet affirment dans le commentaire des articles que la protection de l'Etat est renforcée alors qu'il faudrait plutôt renforcer la protection du fonctionnaire **par** l'Etat. Quoi qu'il en soit, la version proposée permettrait à l'Etat de se soustraire à ses responsabilités et à son devoir de protection de ses serviteurs, ce qui est inacceptable.

Article 18b) – paragraphe 8

Afin d'éviter tout malentendu, il se recommanderait d'écrire: „... *le fonctionnaire est réaffecté dans un délai ...*“

Article 18b) – paragraphe 9

La base habilitante pour l'introduction d'un médecin de la santé au travail, dont question dans le projet de règlement grand-ducal afférent annexé au projet de loi, manque.

Par ailleurs, les références légales sont incomplètes dans la mesure où la loi sur les pensions et la loi sur la sécurité dans les administrations manquent dans l'énumération.

Article 20

Quant aux fameux entretiens, la Chambre renvoie à ses réflexions figurant sub A. IX ci-avant.

Article 22

Il y a lieu de prévoir également la possibilité d'une défense des intérêts professionnels généraux par un comité représentant différentes associations agréées, conformément à ce qui est développé sub A. XVIII 5 ci-avant.

Article 22b)

Les auteurs du projet ont apparemment du mal à se mettre d'accord sur une seule et même manière pour mettre en évidence que le délégué peut être aussi bien féminin que masculin. Tantôt la mixité des sexes est présentée avec des traits d'union, tantôt avec des parenthèses, tantôt avec des traits obliques. La Chambre ne voulant pas s'aventurer sur le terrain d'une discussion académique en la matière, elle propose dans le présent contexte de parler tout simplement d'une „*personne déléguée*“ à l'égalité entre hommes et femmes.

Etant donné que la désignation de cette personne n'est guère à considérer comme „*mission*“ (permanente) de la représentation du personnel, la Chambre propose de remplacer le cinquième tiret proposé à l'article 36/3, alinéa 3, par un alinéa 4 nouveau qui se lirait comme suit:

„*La représentation du personnel désigne en son sein la personne déléguée à l'égalité entre hommes et femmes prévue à l'article 36-1 de la présente loi.*“

Article 23

En respectant comme il se doit les efforts du Ministère de la Promotion Féminine en la matière, la Chambre se demande toutefois si les responsables ne se rendent pas compte du fait que l'ajout de la lettre „*e*“ avec des traits d'union, des traits obliques et des parenthèses mène à la quasi-illisibilité des textes.

Aussi la Chambre réitère-t-elle sa proposition de parler de „*la personne déléguée à l'égalité*“.

Article 25a)

Le projet prévoit que dorénavant, et sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées, toute demande de démission volontaire qui n'a pas été introduite dans le délai prévu est d'office à considérer comme nulle. Ceci est en contradiction avec le nouvel alinéa 2 du paragraphe 4 de l'article 39 du statut,

qui laisse à l'autorité la faculté d'accepter ou non une demande introduite après le délai fixé. La mention „*et sous peine de nullité*“ est donc à biffer.

Article 26b)

Il y a lieu de compléter les termes „*par envoi recommandé*“ par la mention „*en mains propres*“ si l'on veut s'assurer que l'envoi soit effectivement remis au destinataire lui-même et non à autrui qui prend réception de l'envoi au domicile du destinataire.

Cette remarque vaut au même titre pour l'article 38a).

Article 28a)

La modification proposée est à biffer et l'ancien texte, qui prévoit une „*amende qui ne peut être inférieure à un dixième d'une mensualité brute du traitement de base, ni supérieure à cette même mensualité*“ est à maintenir tel quel.

L'auteur de la proposition de modification en question croit avoir détecté „*une incohérence*“ dans le texte actuel. A la lecture du commentaire des articles, on constate toutefois rapidement qu'il a été induit en erreur par une lecture trop approximative de l'ancienne disposition qui limite l'amende à un dixième d'une mensualité brute au minimum et à une mensualité brute (et non un dixième d'une mensualité) au maximum.

Ceci implique que les propositions de modifications afférentes, reprises dans les articles 31b), 32b), 34a), 34c), 36g) et 47, doivent être redressées en conséquence.

Article 28d)

La deuxième phrase est à modifier comme suit: „*Le grade et l'échelon dans lesquels le fonctionnaire est classé sont fixés par le Conseil de discipline.*“

Article 32b)

Selon le texte modifié, le chef d'administration ou son délégué ne disposeraient plus du pouvoir d'appliquer les sanctions disciplinaires mineures. Le commentaire des articles reste muet sur le sujet. A défaut d'une justification pertinente, la Chambre demande de maintenir la disposition actuelle, complétée par les termes „*lorsque le Conseil de discipline ne s'est pas prononcé*“.

Cette remarque vaut également pour l'article 34a).

Article 33

La Chambre ne voit aucune nécessité d'introduire la possibilité de cumuler des sanctions disciplinaires. L'éventail des sanctions est suffisamment grand pour permettre dans tous les cas imaginables le choix d'une peine disciplinaire appropriée. Subsidiairement, la Chambre demande d'énumérer celles des sanctions qui pourraient être cumulées.

Article 34a)

La dernière phrase du paragraphe 1. est à faire débiter comme suit: „*Dans ce cas, le paragraphe 3 ...*“

Le deuxième alinéa fait implicitement double emploi avec l'article 34b) et est donc à biffer.

Article 35

La Chambre se demande quelle est la nuance entre „*responsabilité du préposé*“ (texte actuel) et „*responsabilité personnelle du préposé*“ (modification proposée).

Article 36a)

La Chambre renvoie à ses observations faites sub A.IV ci-avant.

Article 36b)

Il y a lieu d'autoriser également le chef d'administration à saisir le commissaire du Gouvernement; le texte est à compléter en conséquence.

Article 38b)

Selon le commentaire de cet article, le délégué du Gouvernement ne disposerait pas d'un recours dans le cas où la sanction disciplinaire retenue consisterait en l'une des trois sanctions mineures. Or, la Chambre estime que c'est justement dans ce cas précis que le Gouvernement a intérêt à prendre recours, c'est-à-dire dans le cas où une peine disciplinaire majeure semblait indiquée mais que, finalement, une sanction quasi „*insignifiante*“ a été retenue.

Article 39a)

Les dispositions sont incomplètes dans la mesure où le nombre minimum de membres requis pour pouvoir siéger n'est pas fixé.

Article 39b)

Que le délégué du Gouvernement „*défendra les intérêts du Gouvernement*“ relève de l'évidence même et n'a pas besoin d'être spécialement retenu dans la loi.

Article 40a)

Contrairement à ce qui est affirmé au commentaire, le fonctionnaire comparaisant devant le Conseil de discipline peut également être le supérieur hiérarchique du membre du Conseil désigné par la Chambre professionnelle, appartenant à la même administration que le fonctionnaire précité. Il y a lieu d'en tenir compte pour la rédaction de l'alinéa 4.

Article 43b)

Il y a lieu de maintenir la disposition qui accorde au président du Conseil une voix prépondérante en cas de partage des voix. Elle doit en effet jouer dans le cas d'un nombre pair de membres présents au Conseil.

II) Loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat

Observations préliminaires

Avant d'analyser les articles soumis à révision, la Chambre réitère sa demande de compléter la loi en question par une nouvelle disposition garantissant au fonctionnaire qui a dû démissionner pour accepter un autre emploi dans l'administration le même traitement que celui dont il jouissait auparavant. Une telle garantie n'existe à l'heure actuelle en effet que pour l'employé et l'ouvrier admis comme fonctionnaire ou stagiaire-fonctionnaire.

L'article 6bis, paragraphe II, point 1., de la loi sur les traitements serait donc à compléter par un deuxième alinéa ayant la teneur suivante:

„Il en est de même pour le fonctionnaire qui a dû démissionner pour accepter un autre emploi dans une administration ou un établissement public.“

En outre, il y a lieu de redresser une erreur de référence à l'article 6bis II.1. de la loi sur les traitements en remplaçant „*l'article 6 paragraphe 2 de la loi du 16 avril 1979 ...*“ par „*l'article 6 paragraphe 4 de la loi du 16 avril 1979 ...*“.

Article 1a)

„L'institut pédagogique“ est à citer par sa dénomination correcte. En outre, dans la dernière phrase, les termes „*à tâche complète*“ sont à biffer puisqu'ils sont en contradiction avec l'innovation figurant in fine du nouveau texte prévu pour remplacer l'article 7, paragraphe 6 de la loi sur les traitements, selon lequel il y a computation „*pour autant que le degré d'occupation dépasse la moitié d'une tâche complète*“.

Article 1b)

Après la deuxième phrase, qui se termine par „*de cinquante-cinq ans*“, il y a lieu de commencer un nouvel alinéa.

En ce qui concerne la bonification d'ancienneté, la Chambre se demande si, dans un souci d'éviter des discriminations, il ne valait pas mieux proratiser les bonifications par rapport au degré d'occupation.

Article 3

La Chambre demande que la même mesure (proratisation) soit applicable pour le calcul de l'allocation de repas, quel que soit le degré d'occupation.

III) Loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat

La Chambre profite de l'occasion pour signaler aux auteurs du projet une erreur commise lors de l'élaboration de la loi du 15 juin 1999 relative à l'INAP et qu'il faudrait absolument redresser à la présente occasion.

Un bref historique paraît utile afin d'illustrer le problème.

La loi du 28 mars 1986 dite „d'harmonisation“ prévoyait à l'origine, sub article 1er, alinéa final, que „la nomination aux différentes fonctions du cadre fermé se fait sur la base du tableau d'avancement établi à la suite de l'examen de promotion“.

Cinq mois plus tard, la loi du 27 août 1986 („cas de rigueur“) modifia la disposition précitée pour la remplacer par la phrase suivante: „L'accès au cadre fermé se fait sur base du tableau d'avancement.“ Cette modification n'avait à l'époque, aussi incroyable que cela puisse paraître, fait l'objet d'aucun commentaire dans les travaux préparatoires afférents (document parlementaire 3010⁶, pp. 15 et 18).

Vint ensuite la loi du 15 juin 1999 portant création de l'INAP, dont le but était, entre autres, „de compléter les conditions d'accès au cadre fermé telles qu'elles sont actuellement déterminées à l'article 1er de la loi modifiée du 28 mars 1986“. Or, plutôt que de „compléter“ ledit article 1er, la loi précitée l'a remplacé par un nouveau texte, texte qui a cependant omis de recopier la disposition réglant les modalités d'accès au cadre fermé.

Suite à cette malencontreuse erreur, les administrations et services se trouvent dès lors aujourd'hui en présence d'un vide juridique en ce qui concerne l'accès au et la promotion à l'intérieur du cadre fermé.

Considérant que la première modification, réalisée à travers la loi du 27 août 1986, n'a aucunement été motivée à l'époque; considérant ensuite que la deuxième modification, par le biais de la loi du 15 juin 1999, n'a jamais été dans les intentions du législateur, la Chambre demande avec insistance au Gouvernement d'en tirer la seule conclusion qui s'impose, à savoir la réinscription dans la loi dite „d'harmonisation“ de la disposition qui y figurait à l'origine, à savoir que toute promotion dans le cadre fermé se fait sur la base du tableau d'avancement.

Cette façon de procéder aurait en même temps l'avantage de mettre une fois pour toutes fin aux nombreux litiges nés du fait que l'ordre du tableau d'avancement n'est plus respecté dans tous les cas quand il s'agit de nommer à des postes devenus vacants à l'intérieur du cadre fermé.

Article 2

Les dispositions sub a), b) et c) sont à reformuler comme suit:

- „a) pour le fonctionnaire réintégré sans avoir réussi à l'examen de promotion, par référence, pour la première promotion, à l'examen de fin de stage auquel il a réussi;
- b) pour le fonctionnaire réintégré après avoir réussi à l'examen de promotion, par référence à cet examen;
- c) pour le fonctionnaire réintégré et dont la carrière ne prévoit pas d'examen de promotion, par référence à l'examen de fin de stage auquel il a réussi.“

IV) Loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat

Article 1b)

Suite aux remarques générales formulées sub XVIII.9 ci-avant, le texte proposé pour remplacer l'article 2, paragraphe II.1, alinéa 1er de la loi précitée est à reformuler conformément à ce qui a été convenu entre parties. Cette remarque vaut également pour les articles 2a) et 6c).

Article 1c) – 1er alinéa

La référence au „*paragraphe 8*“ est inexacte; il y a lieu de lire „*paragraphe 9*“.

Article 1c) – 2e alinéa

Si le médecin „*estime*“ que les conditions d’invalidité „*paraissent*“ remplies, il traduira le fonctionnaire devant la commission des pensions. Autant de précautions et de flou dans un diagnostic sont de nature à ébranler toute confiance dans la science médicale.

Lorsque le médecin de contrôle constate que les conditions d’invalidité sont remplies, le projet de loi prévoit deux cas de figure:

- 1) le fonctionnaire est traduit devant la commission des pensions sur ordre du ministre;
- 2) le fonctionnaire est traduit devant la commission des pensions sur demande du ministre,

ce qui revient au même. Le texte est donc à reformuler en conséquence.

VI) Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Pour ce qui est des modifications à apporter à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, la Chambre renvoie aux observations qu’elle a présentées à ce sujet sub A.XVI ci-avant.

VII) Loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l’Etat peut se faire changer d’administration

Article 2

La Chambre constate que la définition retenue dans le présent article diffère de celle figurant à l’article 6, paragraphe 4 de la loi fixant le statut général. Selon ce dernier, un changement d’administration équivaut à „*la nomination*“ dans une autre administration, „*sans changement de carrière ni de grade*“, alors que le texte sous avis le définit comme „*transfert ... d’une administration à une autre*“ et cela „*dans la même carrière ou dans une carrière comparable*“! Afin d’éviter toute interprétation divergente de ces dispositions, il se recommanderait de les libeller de la même façon de part et d’autre.

Article 3

Selon le commentaire des articles, la présente disposition vise la formation de base scolaire et non la formation „*spécifique*“. La disposition afférente du texte du projet de loi est donc à modifier en conséquence.

Article 5

Aux yeux de la Chambre, le deuxième alinéa peut être rayé puisqu’il fait double emploi avec le premier, les situations visées par celui-ci englobant également celle dont question à l’alinéa deux.

ad Titre B

Déterminant les conditions et modalités de nomination et de désignation de certains fonctionnaires occupant des postes à responsabilité particulière

Conformément à ce qui a été exposé en détail sub A.V. ci-avant, le titre B est rejeté en bloc par la Chambre.

ad Titre C

Portant création d’un commissariat du Gouvernement chargé de l’instruction disciplinaire

Le titre C est un amalgame de répétitions superfétatoires. Ainsi, à l’article 1er, il est institué „*un commissariat du Gouvernement, dénommé ci-après commissariat du Gouvernement chargé de l’instruction disciplinaire*“.

A l'article 2, le lecteur non encore averti apprend que „*le commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire est dirigé par un commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire*“.

Finalement, pour éclairer la lanterne de tout un chacun qui ne l'aurait pas encore compris, l'article 3 précise que „*le cadre du commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire comprend ... un commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire*“.

A la lumière de ce qui précède, ainsi que de ce qui est exposé sub A.IV. ci-avant, tout le Titre C est à reprendre sur le métier. Quant à la forme, il suffit de créer le „*commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire*“ à l'article 1er et d'y préciser qu'il sera dénommé „*commissariat*“ tout court dans la suite du texte.

ad Titre D

Dispositions abrogatoire et transitoire

Article 1er

La Chambre craint que la généralisation du recrutement par voie d'examen-concours sur épreuves ne soit reportée aux calendes grecques dans l'attente des „*orientations définitives du Gouvernement sur la réforme du recrutement et l'élaboration des règlements grand-ducaux y relatifs*“. La Chambre demande en conséquence de procéder sans autre délai à l'élaboration desdits règlements pour l'ensemble des carrières, ce qui ne devrait se heurter à aucun obstacle dans la mesure où certaines carrières recrutent depuis toujours par ce biais et que les textes afférents peuvent donc servir mutatis mutandis.

Article 2

La Chambre renvoie à ses remarques générales sub A.V. ci-avant.

Article 3

La Chambre renvoie à ses remarques générales sub A.II. ci-avant.

Article 5

Renvoyant à son observation y relative sub A.XVIII.3. ci-avant, la Chambre demande de biffer l'article 5 du titre D.

Projet de règlement grand-ducal concernant la santé et la sécurité du travail et le contrôle médical dans la fonction publique

En complément aux observations générales figurant sub A.VIII. ci-avant, la Chambre se doit de présenter les remarques qui suivent.

Article 3

La mission d'un médecin du travail n'est pas de combattre l'abus de substances toxiques au lieu de travail. La Chambre ne conteste pas que le problème de l'abus de substances toxiques, surtout d'alcool, existe également dans la Fonction Publique. La prévention, par opposition au combat contre l'alcoolisme, est la charge d'experts en la matière. En tout cas, les dispositions telles qu'elles sont prévues au présent article ne mèneront à rien.

Article 5

Avant de pouvoir se soumettre à un examen médical préventif à effectuer par un praticien à son libre choix (article 8), le fonctionnaire doit faire une demande écrite et recevoir l'accord préalable du médecin du travail (article 5).

La Chambre se dispense dans ce contexte de faire l'exposé des libertés constitutionnelles dont jouit tout citoyen.

L'accord précité du médecin du travail est lié à plusieurs conditions. La construction du texte est tellement confuse qu'on y lit par exemple que „*l'accord préalable du médecin (du travail) interviendra*“.

... à la demande motivée du responsable compétent et avec l'accord préalable du médecin (du travail) ...". De tels textes étant inapplicables dans la pratique, il y a lieu de rédiger des dispositions qui ont un sens.

Article 6

La Chambre se demande jusqu'à quel âge on fait partie des „jeunes“.

Au 5e alinéa, il est fait état de „postes de sécurité“ qu'il faudrait définir à l'article 1er.

Article 7

Les termes „*les examens médicaux visés*“ se rapportent-ils aux examens dont question à l'article 3, à l'article 5, à l'article 6 ou à tous ensemble?

Articles 9 à 12

La Chambre respecte le souci des auteurs du projet de vouloir garantir au praticien qui effectue un examen préventif qu'il touchera ses honoraires, mais de là à prévoir toute une procédure, du „*formulaire préimprimé spécial*“ jusqu'à la mise à la disposition d'une enveloppe adressée affranchie pour envoyer les notes d'honoraires, c'est pousser le bouchon un peu loin.

Les dispositions des articles 9 à 12 sont à retirer et à classer dans le dossier de la fine fleur de la littérature bureaucratique.

Article 13

Le fonctionnaire qui fait usage de son droit de recours contre la décision du médecin du travail qui constate une inaptitude à un poste de travail, doit se soumettre à un réexamen médical, au libre choix du fonctionnaire. L'article 13 reste cependant muet sur la procédure à suivre si ce réexamen ne confirmait pas l'inaptitude constatée par le médecin du travail!

Article 14

La Chambre pose la question de savoir quelles sont les raisons qui ont amené les auteurs du projet à élargir le champ d'application du projet, selon le paragraphe 3., à tout le „*secteur public*“, par opposition à la „*fonction publique*“.

Projet de règlement grand-ducal relatif à la représentation du personnel

Articles 1er, 5 et 6

La Chambre renvoie à ses remarques générales formulées sub A.XVIII. 5 ci-avant.

Quant à l'article 5, il y a lieu d'ajouter que l'exigence d'un „*minimum de onze membres*“ repose sur une erreur des auteurs du texte. Il faut en effet lire, comme dans l'instruction du Gouvernement en conseil du 13 avril 1984, que la représentation du personnel se compose „*au minimum de trois et au maximum de onze membres*“.

Projet de règlement grand-ducal déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public

Faute de base légale, ce projet de règlement grand-ducal est à retirer conformément aux remarques générales formulées sub A.XIII. ci-avant.

Projet de règlement grand-ducal fixant les conditions et modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge

La Chambre demande de mettre ce projet en conformité avec ce qui a été convenu au moment de la négociation de l'accord salarial, conformément à ce qui est exposé sub A.XVIII. 9 ci-avant.

Projet de règlement grand-ducal concernant la désignation, les missions, les droits et les devoirs de la personne déléguée à l'égalité entre femmes et hommes au sein des administrations, services et établissements publics

Article 1er

En ce qui concerne la désignation du délégué à l'égalité, la Chambre se réfère à la proposition qu'elle a faite sub B.22b) et B.23 ci-avant pour inviter les auteurs, dans un souci de clarté et de lisibilité des textes, de faire débiter comme suit l'article 1er du projet sous avis:

„Une personne déléguée à l'égalité entre femmes et hommes (ci-après „délégué à l'égalité“) est désignée ...“

La Chambre s'interroge ensuite sur les raisons qui ont pu amener les auteurs à étendre le champ d'application du règlement aux „ouvriers de l'Etat“, étant entendu que seuls les fonctionnaires et employés de l'Etat entrent en ligne de compte au moment de la désignation du délégué à l'égalité.

Il y a enfin lieu de préciser que la limitation de la durée du mandat ne saurait concerner les délégués à l'égalité désignés par une représentation du personnel, mais uniquement ceux choisis par le ministre.

Article 2

Les auteurs du projet se sont laissés emporter par un élan d'excès de zèle en confiant au délégué des missions dans des domaines réglés par des dispositions légales (propositions en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, de promotion; droit de réclamation etc.) et qui de ce fait ne font aucune distinction entre hommes et femmes.

En outre, la Chambre estime que, avant d'assister et de conseiller des agents victimes d'un harcèlement, le délégué doit pouvoir se prévaloir d'une solide formation en la matière.

Les missions figurant à l'article 2 sont donc à revoir.

Article 3

Le paragraphe 2 est à formuler comme suit:

„Le délégué à l'égalité remet respectivement au ministre du ressort ou à la représentation du personnel concerné un rapport annuel ...“

Projet de règlement grand-ducal fixant les conditions et modalités de renonciation à la récupération des rémunérations indûment touchées

Article 1er

Le 3e alinéa fait double emploi avec l'alinéa 1er et, en conséquence, est à biffer.

Pour qu'il concorde avec son commentaire, le 4e alinéa est à formuler comme suit:

„Le remboursement prévu aux alinéas 2 et 3 du présent article se fait conformément à un échéancier établi par le créancier, d'un commun accord avec le débiteur, dans le respect des plafonds arrêtés annuellement par le Ministre de la Fonction Publique.“

Article 2

Il y a lieu de remplacer les termes suivants:

au premier alinéa: „erreur matérielle“ par „erreur de calcul“ (cf. commentaire des articles);

au deuxième alinéa: „arrêté ministériel“ par „décision ministérielle“;

au troisième alinéa: „pont indiciaire“ par „point indiciaire“.

Pour le reste, la Chambre n'est pas en mesure de marquer son accord avec la disposition selon laquelle toute renonciation à la récupération d'un éventuel trop-perçu nécessite une demande écrite de l'intéressé. En effet, du moment où l'alinéa 4 prévoit que „la dispense de remboursement est accordée de plein droit“ dans certains cas, le fait d'exiger quand même une demande à ce sujet, hormis qu'il sera interprété comme chicane, alourdira la procédure et ira ainsi à l'encontre des efforts en matière de réforme administrative. Les termes „suivant les modalités prévues à l'alinéa 2 ci-dessus“ sont dès lors à supprimer à l'alinéa 4 de l'article 2.

Article 3

Afin d'éviter tout risque d'interprétation à ce sujet, les termes „suivant la date du paiement de l'indu“ gagneraient à être remplacés par „suivant la date de la notification de la demande de restitution“.

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 13 avril 1984 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire mobile dans les services de l'Etat

Comme l'article 1er de ce projet ne comporte qu'un seul paragraphe, la Chambre s'interroge sur la raison d'être du chiffre „1.“ devant celui-ci.

Ensuite, l'article 2 du règlement grand-ducal du 13 avril 1984 n'est pas „complété“ par le nouveau texte proposé, mais „remplacé“ par celui-ci.

Enfin, la mention du „service à temps partiel à raison de cinquante pour cent“ peut être biffée à l'alinéa 3 pour être intégrée à l'alinéa 2 qui traite du „congé pour travail à mi-temps“, ces deux formes de service ayant la même durée.

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 25 octobre 1990 déterminant les conditions et les modalités de la mise à disposition aux fonctionnaires de l'Etat de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement

Même remarque que pour le projet précédent en ce qui concerne le chiffre „1.“ devant le seul paragraphe de l'article 1er.

Quant au nouveau texte proposé, les termes „les taux fixés ci-dessus“ sont à remplacer par „les taux de l'indemnité d'habillement annuelle fixés ci-dessus“, faute de quoi l'indemnité de première mise serait également proratisée pour les fonctionnaires ne travaillant pas à plein temps, ce qui n'était certainement pas dans les intentions des auteurs.

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 fixant le régime des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat

Article 1er

Le bout de phrase „fixant les branches et matières des examens de carrière et des épreuves de qualification des employés“ est tout à fait superflu, la référence à l'article 32 du règlement étant précise et non équivoque.

Quant au fond, la Chambre s'oppose à ce que le pouvoir de réduire le programme d'examen soit confié à une commission d'examen. Elle estime que ce pouvoir doit revenir au ministre de la Fonction Publique.

Le bout de phrase „faute de poste disponible dans sa carrière“ est à biffer pour que la nouvelle disposition puisse également s'appliquer à d'autres employés qui se trouveraient dans une situation analogue.

Article 2

Il s'agit en l'occurrence d'un exemple typique d'une mauvaise technique législative dans la mesure où le redressement d'une seule erreur de référence et de la numérotation des deux derniers paragraphes est opérée en reproduisant 5 (cinq) pages entières du texte concerné!

Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat

Avant de se prononcer quant au texte de ce projet, la Chambre voudrait rappeler qu'une mesure de l'accord salarial du 28 septembre 1990 (!) n'est toujours pas réalisée à l'heure actuelle, à savoir la „dispense de service ... pour raisons familiales et de santé“.

Etant donné, d'une part, que le département ministériel a récemment reconnu lui-même, dans un échange de courrier avec la CGFP, que „*ce dossier traîne depuis trop longtemps*“ et que, d'autre part, les employés privés du secteur conventionné d'aide et de soins bénéficient entre-temps d'un tel congé dit „*social*“ de 40 heures par an, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics insiste pour que le projet sous avis soit complété par une disposition analogue.

Article 1er, paragraphe 1er

ad article 32/1

Il y a lieu de préciser que le congé dont s'agit est accordé **en principe** en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré, des dérogations à cette disposition étant désormais possibles. Cette remarque vaut également pour le nouvel article 32/2.

Ensuite, le délai dans lequel la demande relative à un congé doit parvenir au chef d'administration est trop court et devrait être porté à deux mois.

A la fin du deuxième alinéa, il y a lieu de compléter le texte par les termes „*à l'exception d'un congé de récréation*“, conformément à l'article 30 du statut général.

ad article 32/2

„*Le droit d'être entendu*“, dont question au deuxième alinéa, implique que le fonctionnaire doit prendre l'initiative. La Chambre estime toutefois que le fonctionnaire devra être demandé en son avis et elle propose donc de remplacer les termes „*le fonctionnaire ayant le droit d'être entendu en ses explications*“ par les termes „*le fonctionnaire entendu en ses observations*“.

Quant au 4e alinéa, son commentaire reste muet sur les raisons qui sont à la base du refus d'accorder un congé sans traitement jusqu'à l'âge de la retraite. En plus, ledit commentaire fait croire que des congés sans traitement du genre n'auraient encore jamais été accordés. La Chambre est toutefois au courant de ce que trois fonctionnaires au moins bénéficient actuellement d'un congé sans traitement accordé jusqu'à l'âge de leur retraite!

A défaut d'une justification pertinente, la Chambre demande de renoncer au refus précité. Subsidiatement, il est indispensable de prévoir une disposition transitoire dérogatoire pour les fonctionnaires qui se trouvent actuellement dans cette situation.

En ce qui concerne la „*formation continue*“ que le fonctionnaire est tenu de suivre pendant son congé et avant sa réintégration, la Chambre renvoie à ses remarques générales reprises sub A.III., dernier alinéa, ci-avant. Elle s'oppose à ce que le chef d'administration puisse fixer la durée de la formation précitée, mesure qui conduirait inévitablement à des discriminations. La Chambre propose par contre de fixer dans le règlement grand-ducal la durée de la formation, uniformément et au prorata de la durée du congé sans traitement.

Article 1er – paragraphe 2

Les remarques formulées ci-dessus et concernant le paragraphe 1er valent mutatis mutandis pour le paragraphe 2.

**Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal
du 13 avril 1984 déterminant les pièces contenues dans le dossier
personnel des fonctionnaires de l'Etat**

La Chambre réitère sa demande d'introduire enfin dans ce règlement l'inventaire des pièces du dossier.

Une telle disposition pourrait être ajoutée au règlement en complétant le texte du projet par un paragraphe 2, ce qui donnerait en même temps un sens au chiffre „1.“ qui y figure pour l'instant tout seul.

Sous la réserve de toutes les remarques et propositions qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 10 avril 2002.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG