

N° 8040¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'Etat et portant modification :

- 1. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 2. de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;**
- 3. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien ;**
- 4. de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(12.12.2022)

Par deux dépêches du 30 juin 2022, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur les projets de loi et de règlement grand-ducal spécifiés à l'intitulé.

Les projets en question visent à transposer dans la législation applicable dans la fonction publique les mesures prévues par l'accord sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'Etat, signé le 14 janvier 2022 entre le gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP).

Selon cet accord, les catégories de traitement et d'indemnité C et D qui existent actuellement seront fusionnées et réorganisées au sein des groupes de traitement et d'indemnité C1 (condition d'avoir accompli au moins cinq années d'études secondaires ou équivalentes) et C2 (sans condition d'études). La catégorie D disparaîtra complètement. Les agents du groupe D1 seront reclassés dans le groupe C1 et les agents des groupes D2 et D3 seront intégrés dans le groupe C2. Le niveau de rémunération et les expectatives de carrière des agents actuellement en service seront maintenus.

L'objectif de cette réforme, qui prendra effet de façon rétroactive au 1^{er} juillet 2022, est d'éliminer les disparités existant actuellement pour les différentes carrières inférieures et concernant notamment les conditions d'accès aux carrières, les indemnités de stage, les conditions de classement, la structuration des grades, les modalités d'avancement en matière de rémunération et les échéances pour l'admission aux examens de promotion. Il s'agit d'uniformiser les conditions et modalités d'accès et d'avancement pour les différentes carrières en question.

Les textes soumis pour avis à la Chambre des fonctionnaires et employés publics appellent les observations suivantes.

*

REMARQUES PRELIMINAIRES

Quant au fond, la Chambre approuve en général la réforme projetée, qui aura pour effet de remédier aux incohérences et inégalités de traitement qui persistent actuellement concernant le déroulement des carrières inférieures dans la fonction publique étatique.

Elle apprécie par ailleurs qu'il soit profité de l'occasion pour redresser certaines disparités formelles dans les textes actuellement applicables et pour transposer les conclusions de la médiation du 11 mars 2021 entre le gouvernement et l'Association professionnelle des cantonniers de l'État (alignement du montant de la prime d'astreinte des agents de l'Administration des ponts et chaussées sur celui de la même prime auprès d'autres administrations).

Toutefois, selon l'exposé des motifs joint au projet de loi (page 8, alinéa 4), l'harmonisation projetée risquerait dans certains cas « *d'engendrer au final un désavantage par rapport aux perspectives actuelles des agents* ». En outre, il est précisé au commentaire de l'article 36 du projet de loi que, « *lors des analyses faites dans le cadre des travaux préparatifs du présent projet de loi, il s'est avéré que pour certains agents les expectatives de carrière seront moins favorables dans la nouvelle structure des groupes de traitement* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics comprend que les cas visés concernent seulement certains agents actuellement en service qui seront reclassés dans les groupes de traitement C1 et C2, tels que réagencés par le texte sous avis, et pour lesquels des dispositions transitoires sont prévues afin de garantir qu'ils ne sont pas lésés dans leurs perspectives de carrière. Elle espère que la réforme proposée n'aura pas pour conséquence de dévaloriser certaines carrières et fonctions des groupes de traitement C1 et C2, situation à laquelle elle devrait évidemment s'opposer.

Quant à la forme, la Chambre approuve que le dossier sous avis soit bien ficelé.

Elle prend bonne note que les textes ont été élaborés en concertation avec les associations représentant le personnel concerné.

Finalement, la Chambre constate que le dossier sous avis ne traite que de la fonction publique étatique. Or, la réforme en question devra également être mise en œuvre dans le secteur communal, et cela concomitamment avec son application auprès de l'État pour ne pas désavantager les agents communaux par rapport à leurs collègues auprès de la fonction publique étatique et pour éviter des problèmes en matière de changement d'administration du secteur étatique vers le secteur communal et vice versa.

*

EXAMEN DU PROJET DE LOI

Ad article 2

L'article 2 prévoit d'harmoniser le mode de calcul du traitement des fonctionnaires nouvellement nommés de la catégorie de traitement C. Dorénavant, le traitement initial sera calculé à partir du troisième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté de service pour tous les agents de cette catégorie de traitement, les dérogations à ce principe général qui sont actuellement prévues par la loi étant supprimées.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que la modification projetée a pour effet de réduire de 142 à 136 points indiciaires le traitement de début de carrière pour les fonctionnaires du groupe de traitement C2 de la rubrique « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* » (les bonifications d'ancienneté de service éventuellement applicables mises à part).

Nonobstant le supplément personnel de traitement visé à l'article 28, paragraphe (5), de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, ainsi que la disposition transitoire prévue à l'article 42 du projet sous examen, ladite modification – qui ne fait pas l'objet de l'accord susmentionné – entraîne donc une détérioration par rapport à la situation actuelle et au détriment de l'attrait pour les carrières C2.

La Chambre demande d'adapter le projet de loi, et plus précisément le nouveau tableau indiciaire « *II. Armée, Police et Inspection générale de la Police* » introduit par l'article 15, point 1°, afin que le traitement de début de carrière pour les agents du groupe de traitement C2 reste au moins identique à celui prévu par la législation actuellement en vigueur pour ces agents.

Concernant la bonification d'ancienneté de service pour le calcul du traitement initial, la Chambre profite par ailleurs de l'occasion pour rendre attentif au fait que le nombre d'échelons dans les grades de computation de la bonification d'ancienneté définis pour la catégorie de traitement C, et surtout pour le groupe de traitement C2, est réduit par rapport à celui pour le groupe de traitement B1 par exemple. Il en découle que, au moment de la nomination, les agents du groupe de traitement C2 ne peuvent pas bénéficier de la validation de l'expérience professionnelle au même titre que les agents d'autres groupes de traitement, le nombre d'années d'expérience professionnelle pouvant être reconnues étant plus réduit. Cette situation peut avoir pour effet de dissuader des candidats potentiels à briguer un poste dans la catégorie de traitement C et de contribuer ainsi plus généralement à renforcer les problèmes de recrutement dans les carrières inférieures de la fonction publique.

Ad article 3

L'article 3 prévoit de supprimer l'article 11 de la loi susvisée du 25 mars 2015, qui fixe actuellement la répartition des catégories et groupes au sein des différentes rubriques de traitement, et de le remplacer par des dispositions déterminant les conditions d'études requises pour l'accès aux groupes de traitement (dispositions qui figurent actuellement dans un règlement grand-ducal).

La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'interroge sur les raisons de la suppression des dispositions actuellement prévues audit article 11 – auxquelles il est d'ailleurs fait référence à l'article 16 de la loi précitée pour la définition du nombre des postes à responsabilités particulières – le dossier sous avis ne fournissant aucune explication à ce sujet.

En outre, la Chambre fait remarquer que les nouvelles dispositions relatives aux conditions d'études figureront dans le chapitre 8 de la prédite loi, traitant des avancements en grade, ce qui ne fait pas de sens. S'il fallait absolument fixer les conditions d'études au niveau légal, il serait plus logique de les inscrire soit au chapitre 1^{er} de la loi susvisée, traitant de la classification des fonctions, soit au chapitre 2 du statut général, déterminant entre autres les conditions d'accès à la fonction publique et au statut de fonctionnaire.

Ad article 5

Le projet de loi prévoit l'harmonisation des échéances pour l'admission aux examens de promotion pour tous les agents de la catégorie de traitement C.

Ainsi, tous les agents de la rubrique « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* » pourront dorénavant se présenter à l'examen de promotion au plus tôt trois années de service après leur nomination et ils ne devront plus attendre six années, comme ceci est actuellement encore prévu pour certains fonctionnaires.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics signale que l'article 51, paragraphe (1), du projet de loi n° 7880 sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise, qui est actuellement sur le chemin des instances, n'est pas conforme aux dispositions prévues par le texte sous avis. En effet, ledit article 51, paragraphe (1), détermine les conditions d'accès à l'examen de promotion pour les militaires de carrière des groupes de traitement B1, C1 et C2, sous-groupe militaire, en prévoyant que les candidats à l'examen « *doivent, au 31 décembre qui suit la date de l'examen, avoir à leur actif au moins six années de service à partir de la date de la première nomination* ».

Dans son avis n° A-3591 du 7 décembre 2021 sur le projet de loi susmentionné, la Chambre s'était opposée aux dispositions dérogatoires prévues par celui-ci et elle avait demandé de l'adapter conformément aux dispositions générales prévues par la législation sur le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

Ad article 9

L'article 9 a pour objet de supprimer la prime de brevet de maîtrise actuellement prévue à l'article 24, paragraphe (1), de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

Selon le commentaire afférent, « *les artisans seront intégrés dans le groupe de traitement C1 et (...), partant, la prime visée accordée pour les artisans du groupe de traitement D1 ne sera plus due* ». Le commentaire précise par ailleurs que « *ce principe est conforme aux dispositions de l'accord entre le Gouvernement et la délégation représentant les agents des carrières inférieures au sein de la CGFP* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'étonne de ces affirmations.

En effet, la suppression de la prime en question n'est pas expressément prévue par l'accord susvisé. Ce dernier se limite à énoncer que « *les fonctionnaires du groupe de traitement D1 qui, la veille de l'entrée en vigueur de la future loi, bénéficient de la prime de brevet de maîtrise, continueront à en bénéficier aussi longtemps qu'ils resteront classés dans le nouveau groupe de traitement C1* » (disposition que la Chambre approuve d'ailleurs). Cette disposition de l'accord n'a que pour effet de garantir la continuation du versement de la prime aux agents concernés actuellement classés dans le groupe de traitement D1, groupe qui disparaîtra avec la réforme projetée.

Toutefois, elle n'empêche pas le maintien de la prime pour les artisans détenteurs d'un brevet de maîtrise qui seront dorénavant classés dans le groupe de traitement C1. Le simple fait que le groupe de traitement D1 n'existera plus à l'avenir et que la fonction d'artisan sera reclassée dans le groupe C1 ne doit pas avoir pour conséquence de supprimer la prime.

En effet, la prime en question n'est pas liée à un groupe de traitement spécifique. Elle est attachée à la fonction d'artisan et à la condition d'être détenteur d'un brevet de maîtrise. Elle était déjà prévue par la législation applicable avant l'entrée en vigueur des textes relatifs aux réformes de 2015 dans la fonction publique, la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État soumettant l'octroi de la prime aux artisans à la seule condition d'être détenteur d'un brevet de maîtrise, sans autre référence à la carrière.

Dans ce cadre, la Chambre rend en outre attentif à un problème d'inégalité de traitement devant la loi qui peut se poser dans cette matière. En effet, à la suite de l'harmonisation, les artisans, détenteurs d'un brevet de maîtrise, se retrouveront dans le groupe de traitement C1, au même titre que les expéditionnaires techniques. Or, parmi ces derniers, bon nombre d'agents sont aussi détenteurs d'un brevet de maîtrise, sans pour autant qu'une prime soit prévue pour ceux-ci. Si leur situation n'est peut-être pas tout à fait comparable sous le régime actuel, elle le sera lorsque tous les agents en question seront classés dans le groupe de traitement C1. Il est donc d'autant plus important de ne pas lier la prime de brevet de maîtrise à un groupe de traitement spécifique, voire à une certaine fonction.

Dans ce même contexte, il y a aussi lieu de relever que l'accord salarial signé le 9 décembre 2022 entre la CGFP et le gouvernement prévoit l'introduction, à compter du 1^{er} juillet 2023, d'une prime de brevet de maîtrise pour les agents des groupes de traitement et d'indemnité B1 qui sont détenteurs d'un tel brevet (10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service et 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service).

À noter que la prime d'astreinte prévue à l'article 22, paragraphe (1), de la loi susvisée du 25 mars 2015 pour certains agents de la catégorie de traitement D n'est pas non plus supprimée par le projet de loi sous avis. Cette disposition est adaptée pour tenir compte du reclassement des agents concernés dans la catégorie de traitement C.

La suppression de la prime de brevet de maîtrise – ensemble avec l'abrogation de l'article 4, paragraphe (1), alinéa 3, et de l'article 37, paragraphe (2), alinéa 3, de la loi susvisée du 25 mars 2015 (dispositions prévoyant un classement barémique plus favorable pour les agents détenteurs d'un brevet de maîtrise) – a pour conséquence de dévaloriser la détention d'un brevet de maîtrise dans la fonction publique. Les artisans sans brevet de maîtrise et les artisans détenteurs d'un brevet de maîtrise sont mis sur un pied d'égalité, ce qui fait qu'il n'existe plus aucun encouragement pour obtenir un tel brevet, au cours de l'exercice des fonctions notamment. Cela peut également avoir des conséquences néfastes en matière de recrutement de personnel qualifié dans la carrière concernée.

La prime de brevet de maîtrise existe d'ailleurs aussi pour d'autres fonctions dans le secteur public. Ainsi, elle est notamment prévue par l'article 25 de la Convention collective des salariés de l'État pour les salariés du groupe de salaire E ayant un brevet de maîtrise (10 points indiciaires), ou encore par l'article 27 de la Convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (SAS) pour le personnel détenteur d'un tel brevet (15 points indiciaires).

Au vu des considérations qui précèdent, et puisque le classement barémique plus favorable susmentionné disparaîtra déjà en raison de l'harmonisation projetée et conformément à l'accord du 14 janvier 2022, la Chambre des fonctionnaires et employés publics demande de maintenir au moins la prime de brevet de maîtrise pour tous les artisans détenteurs d'un tel brevet classés dans le groupe de traitement C1, y compris ceux qui seront recrutés après la date d'entrée en vigueur du texte sous avis.

Ceci dit, la Chambre signale par ailleurs – comme elle l'a déjà fait dans le passé, et notamment dans son avis n° A-3212⁻¹ du 14 octobre 2019 sur le projet de loi amendé portant réforme du stage dans la

fonction publique – que le classement actuel des artisans détenteurs d'un brevet de maîtrise dans le groupe de traitement D1, de même que le classement futur dans le groupe C1 en vertu de l'article 12, paragraphe (4) révisé, de la loi précitée du 25 mars 2015 et de l'article 38 du projet de loi sous avis ne sont pas conformes au « *cadre luxembourgeois des qualifications* » tel qu'il est prévu par l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. En transposant fidèlement ce cadre aux conditions d'admission applicables pour les différents groupes de traitement dans la fonction publique, les agents en question devraient être classés au moins dans le groupe de traitement B1. En effet, le cadre précité classe les brevets de maîtrise (ainsi que les brevets de technicien supérieur et de technicien supérieur spécialisé) au niveau 5, c'est-à-dire à un niveau supérieur aux diplômes de fin d'études secondaires (niveau 4) et inférieur au « *bachelor* » (niveau 6).

Enfin, la Chambre relève encore que, en application de l'article 9, alinéa 2, de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant création de l'Administration de la navigation aérienne, les artisans affectés aux permanences des missions d'incendie et de sauvetage à l'aéroport de Luxembourg bénéficient actuellement d'une prime mensuelle de 10 points indiciaires. Cette prime doit impérativement être maintenue pour tous les agents concernés qui sont reclassés par le texte sous avis.

Ad article 13

L'article sous rubrique vise à redresser une dénomination incorrecte figurant au dernier alinéa de l'article 38 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État (« *groupe de traitement C1* » au lieu de « *groupe de traitement C* »).

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande si le dernier alinéa en question ne pourrait pas être supprimé intégralement. En effet, tous les agents occupant la fonction de magasinier devraient automatiquement être intégrés dans le groupe de traitement C1 avec les dispositions projetées. Il ne devrait donc plus être nécessaire de préciser à l'article 38 que ces agents pourront être classés au maximum au groupe C1.

Dans ce contexte, la Chambre rend par ailleurs attentif à un problème qui va se poser en relation avec la fonction de chef d'atelier.

Aux termes de l'article 38, alinéa 3, de la loi susvisée du 25 mars 2015, « *les chefs d'ateliers peuvent être nommés à un sous-groupe scientifique et technique de traitement correspondant à leurs qualifications et classés au maximum au groupe de traitement A2* ».

Dans le passé, les chefs d'ateliers étaient en principe classés dans le groupe de traitement C1. Toutefois, avec la nomination dans ce groupe, ils perdaient la prime de brevet de maîtrise actuellement prévue à l'article 24, paragraphe (1), de la précitée loi du 25 mars 2015.

Avec la réforme projetée, les fonctionnaires du groupe de traitement D1 actuellement en service qui seront intégrés dans le groupe de traitement C1 conserveront leur prime de brevet de maîtrise. Toutefois, cela crée une situation d'inégalité de traitement entre ces agents et ceux (occupant la fonction de chef d'atelier) ayant été classés dans le groupe de traitement C1 (en y ayant accédé à travers le mécanisme de la « *carrière ouverte* » par exemple) avant la présente réforme et ayant dû abandonner leur prime de brevet de maîtrise.

Ad article 14

L'article 14 prévoit de remplacer à l'annexe A de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État les tableaux figurant sous les rubriques « *Administration générale* », « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* » et « *Douanes* » afin de tenir compte du nouvel agencement des carrières inférieures.

La Chambre signale que les fonctions de pompier professionnel ne sont pas mentionnées dans le tableau de la rubrique « *Administration générale* ».

De plus, elle constate que, par rapport au texte actuellement en vigueur, les différentes fonctions existant auprès de l'Armée ne sont plus mentionnées dans le tableau de la rubrique « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* ». Or, le fait de ne plus attacher les fonctions aux grades peut avoir des effets néfastes sur la hiérarchie des grades qui doit être respectée au sein de l'Armée.

Afin d'éviter des problèmes pouvant se poser concernant le fonctionnement hiérarchique au sein de l'Armée, il faudra compléter le nouveau tableau en y prévoyant les différentes fonctions attachées aux grades.

Ad article 30

L'article 30 vise à modifier la disposition prévue par la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale et déterminant les niveaux d'ancienneté des agents du cadre policier, modification qui, aux termes du commentaire afférent, « *s'avère nécessaire pour maintenir les niveaux d'ancienneté* » actuellement applicables en raison de l'harmonisation des conditions d'accès à l'examen de promotion pour les groupes de traitement C1 et C2.

À l'article 54, point 1^o, de ladite loi du 18 juillet 2018, le dernier alinéa sera ainsi remplacé par les alinéas nouveaux suivants:

« Le groupe de traitement B1 passe au niveau commissaire par la réussite de son examen de promotion.

Le groupe de traitement C1 passe au niveau commissaire trois ans après la réussite de son examen de promotion.

Le groupe de traitement C2 passe au niveau commissaire suite à un changement de carrière. »

La Chambre des fonctionnaires et employés publics relève qu'il est totalement inconcevable que les agents du groupe C1 soient retardés de trois années pour l'avancement au niveau de commissaire, tandis que les agents du groupe B1, et même ceux du groupe C2, y avanceront immédiatement après la réussite de l'examen de promotion. Si un passage au niveau de commissaire était concevable après six années seulement pour les agents C1, contre trois années pour les agents B1, alors que ce passage se fait actuellement encore après la réussite de l'examen de promotion (examen OPJ) pour toutes les personnes concernées, il en est autrement si les agents C1 ne feront plus dorénavant leur examen de promotion après six années, mais aussi après trois années.

Les agents B1 et C1 suivent la même formation et sont examinés dans les mêmes matières pour faire exactement le même travail par après. La différenciation projetée ne fait aucun sens et va sensiblement désavantager les agents concernés du groupe de traitement C1. Il faut se rendre à l'évidence que le rang d'ancienneté est déterminé pour le restant de la carrière en fonction du passage au niveau de commissaire et les agents C1, qui seront dépassés par trois promotions B1, risquent de perdre irrévocablement plusieurs centaines de places au rang d'ancienneté.

S'y ajoutent des désavantages pour l'administration, dans la mesure où les agents concernés se verront conférer la qualité d'OPJ avec trois années de retard, durant lesquelles ils ne pourront pleinement assurer les fonctions pour lesquelles ils ont pourtant été examinés, ni briguer les postes pour lesquels la qualité d'OPJ est nécessaire. Or, un manque d'OPJ est aussi susceptible de générer certains problèmes. Pourquoi faudrait-il risquer de l'amplifier inutilement?

Un autre argument important contre la différenciation projetée devrait encore sauter aux yeux. En effet, tous les candidats se présentant à l'examen de promotion (examen OPJ) se trouveront dans une situation tout à fait comparable. Le fait de traiter par la suite certains d'entre eux différemment par rapport à d'autres risque d'être sensiblement contraire au principe constitutionnel de l'égalité des citoyens devant la loi.

La Chambre demande donc que le délai d'attente de trois années avant de pouvoir avancer au niveau d'ancienneté de commissaire et de se voir conférer la qualité d'OPA/OPJ soit supprimé pour les agents C1 et que les modalités d'avancement soient alignées sur celles du groupe de traitement B1.

Ad articles 33 et 34

Les articles sous rubrique déterminent entre autres les modalités de reclassement des agents actuellement en service de la catégorie de traitement D.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande ce qui se passe avec les agents à l'encontre desquels la sanction disciplinaire de la rétrogradation a été prise.

D'après l'article 47, point 7, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, « *cette sanction consiste dans le classement du fonctionnaire au grade immédiatement inférieur à son ancien grade avant la rétrogradation ou au grade précédant le grade immédiatement inférieur* » et « *le grade et l'échelon de traitement dans lesquels le fonctionnaire est classé sont fixés par le Conseil de discipline (...)* ».

Une telle rétrogradation peut poser problème pour les agents qui ont été classés par le Conseil de discipline dans un grade qui disparaîtra avec l'entrée en vigueur du texte sous avis. Tel serait par

exemple le cas de la rétrogradation d'un agent D1 de la rubrique « *Douanes* » du grade 8bis dans le grade 8, ce dernier n'existant plus à l'avenir.

Dans un souci de sécurité juridique, la Chambre recommande de régler ce cas de figure dans la future loi.

Quant à la forme, la Chambre fait remarquer qu'il faudra préciser à chaque fois à l'article 33 que les articles 12, 14 et 15 y visés – au paragraphe (1), alinéa 1^{er}, au paragraphe (2), alinéa 1^{er}, au paragraphe (3), alinéas 1^{er} et 2, et au paragraphe (4), alinéa 1^{er} – sont ceux de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État (et non pas ceux du projet de loi sous examen).

En outre, il y a lieu de préciser à l'article 34, paragraphe (1), alinéa 1^{er}, et paragraphe (2), alinéa 1^{er}, du projet sous avis que les articles 46 et 47 y visés sont ceux de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État (et non pas ceux du texte sous examen).

Ad article 35

L'article 35 comporte des dispositions transitoires qui maintiennent les perspectives de carrière plus favorables actuellement applicables aux employés pouvant se prévaloir d'un niveau d'études équivalant à trois années d'études secondaires au moins et classés dans le groupe d'indemnité D1.

Le paragraphe (6) dudit article dispose que, « *en cas de fonctionnarisation sur base de l'article 80 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les employés visés par le présent article seront nommés dans le groupe de traitement C2* » et que, « *pour les agents concernés, le grade 6 est allongé d'un quatorzième échelon ayant l'indice 282* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics constate que, pour les fonctionnaires de la rubrique « *Administration générale* » qui seront classés dans le nouveau groupe de traitement C2, le dernier échelon du grade 6 (qui est le grade de fin de carrière) a l'indice 270 d'après le nouveau tableau indiciaire annexé au projet de loi, grade qui est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 275 (cf. article 15, point 4^o, du projet de loi). Il en est de même des fonctionnaires C2 de la rubrique « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* ».

Il en découle que la rémunération de fin de carrière est de 282 points indiciaires pour les employés fonctionnarisés classés dans le groupe C2, tandis que le traitement de fin de carrière des fonctionnaires classés dans le même groupe est cependant de 275 points indiciaires seulement.

La Chambre s'interroge sur la raison d'être de cette distinction. Dans un souci d'égalité de traitement, l'échelon supplémentaire susvisé dans le grade 6, ayant l'indice 282, devrait également être accordé à tous les fonctionnaires C2.

Ad article 37

L'article 37 vise à revaloriser la carrière de l'aide-soignant pour les agents concernés actuellement en service, en prévoyant trois allongements de grade supplémentaires (du grade 4) ayant les indices 266, 286 et 306.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve cette revalorisation.

Toutefois, aux termes du texte projeté, l'accès aux échelons correspondants « *aura lieu au plus tôt deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi* ».

La Chambre s'interroge sur la raison d'être de cette disposition, le dossier sous avis ne fournissant aucune explication y relative. De plus, une telle application différée pour le bénéfice desdits allongements de grade n'est pas prévue par l'accord du 14 janvier 2022.

Alors que la Chambre peut marquer son accord avec l'avancement dans le prochain échelon (à savoir le premier des trois allongements supplémentaires) deux ans seulement après avoir bénéficié du dernier échelon actuellement prévu par la législation en vigueur, elle se doit de rejeter une disposition selon laquelle les agents concernés bénéficieront seulement deux ans après l'entrée en vigueur de la future loi de l'accès aux nouveaux échelons projetés. Un tel aménagement pénalisera une minorité des agents concernés et il est contraire à la disposition prévoyant une entrée en vigueur rétroactive de la loi au 1^{er} juillet 2022.

Par conséquent, il y a lieu d'adapter comme suit la deuxième phrase de l'article 37:

« *L'accès aux échelons précités aura lieu au plus tôt deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi avoir bénéficié du dernier échelon actuellement en vigueur.* »

Ad article 38

L'article 38 prévoit le maintien de la prime de brevet de maîtrise pour les artisans actuellement en service qui sont détenteurs d'un tel brevet et qui bénéficient de cette prime au moment de l'entrée en vigueur de la future loi.

La Chambre se demande ce qu'il en est des agents qui seraient encore engagés, et qui bénéficieraient le cas échéant aussi de la prime, entre la date d'entrée en vigueur de la loi – qui est en effet rétroactive au 1^{er} juillet 2022 – et la publication de celle-ci, le dossier sous examen ne fournissant aucune explication à ce sujet.

Ad article 41

L'article 41 comporte des dispositions dérogatoires au profit des agents C1 et C2 qui n'ont pas la possibilité de se présenter au prochain examen de promotion suivant les nouvelles conditions et modalités d'accès audit examen qui seront introduites par le texte sous avis.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics met en garde contre les conséquences qui résulteront de ces dispositions. En effet, le délai d'attente avant de pouvoir se présenter à l'examen de promotion étant réduit de six à trois années et le fait que tous ceux ayant au moins trois années de service à leur actif pourront se présenter ensemble avec tous les autres candidats éligibles (en tout cela concerne trois promotions de candidats) au prochain examen qui sera organisé risquent encore d'avoir de fortes répercussions sur l'ancienneté des agents concernés.

La Chambre recommande de poursuivre une organisation des examens « *par promotion* » et d'en organiser deux par année pendant une phase transitoire afin d'éviter des perturbations. C'est d'ailleurs ce qui a été fait il y a vingt-cinq ans, lorsque le délai d'attente avant de pouvoir se présenter à l'examen de promotion a été réduit de dix à six années.

Pour ce qui est des candidats qui n'ont pas pu se présenter au premier examen de promotion possible en raison de la participation à une mission (OMP, etc.), il faudra prévoir, à côté de la rétroactivité au niveau pécuniaire, un rappel à l'ancienneté visant à reclasser les agents concernés dans leur promotion, en les intégrant dans le classement en fonction des points obtenus à l'examen de promotion. La date de la réussite de l'examen de promotion par les agents concernés devra être considérée comme identique à celle de leurs collègues de promotion. A contrario, ceux-ci seront lésés pour le restant de leur carrière. Le nombre de candidats pour participer à une mission n'en ira probablement pas croissant.

Alternativement, afin de remédier aux problèmes précités dans le futur, on pourrait conditionner la participation à une mission à une réussite préalable à l'examen de promotion.

Ensuite, la Chambre constate que l'article 41 vise uniquement les agents de la rubrique « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* ». Or, les agents de l'Administration des douanes et accises, ou le cas échéant d'autres administrations, peuvent également participer à des opérations (OMP, Frontex, etc.).

Les dispositions transitoires devront s'appliquer à tout agent, peu importe de quelle administration il provient, qui n'aura pas la possibilité de se présenter au prochain examen de promotion d'après les nouvelles conditions et modalités introduites par le texte sous avis.

En ce qui concerne l'Armée, il faut par ailleurs préciser dans le texte que le classement par session devra être respecté. Ceci a un impact non seulement de façon générale sur les fonctions au sein de l'Armée, mais également en cas de changement de groupe de traitement par le mécanisme de la « *voie expresse* » (cf. projet de loi n° 7880 sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise). Ladite disposition transitoire devra aussi compter pour ceux qui sont déployés en mission (OMP, etc.) lorsqu'ils sont de retour et se présentent à l'examen de promotion. Ils devront alors être reclassés selon les points obtenus à leur session initiale.

Ad articles 45 à 47

Les articles sous rubrique comportent des dispositions transitoires garantissant la mise en compte des examens déjà réussis avant l'entrée en vigueur de la future loi dans le cadre du mécanisme de la « *carrière ouverte* » aux agents actuellement classés dans les catégories de traitement et d'indemnité D.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande ce qu'il en est des agents changeant de groupe de traitement ou d'indemnité à travers le mécanisme de la « *voie expresse* » et dont la

procédure a débuté avant l'entrée en vigueur du futur texte, ce dernier ne comportant pas de dispositions transitoires y relatives. Il faudra compléter le texte en conséquence.

Ensuite, la Chambre relève que l'article 45, point 3°, est susceptible d'entraîner un problème pour certains agents, voire une inégalité de traitement entre les agents C1.

Prenons l'exemple de deux agents A et B, qui sont chacun classés dans le groupe de traitement D1 et qui ont tous les deux réussi le cycle de formation préparatoire pour l'accès au groupe de traitement C1 en avril 2022. L'agent A est nommé à un poste C1 au 1^{er} juin 2022, tandis que l'agent B est nommé dans le groupe C1 seulement le 1^{er} juillet 2022 du fait de l'application de la future loi sur l'harmonisation des carrières inférieures. La veille de l'entrée en vigueur de cette loi, l'agent A est classé dans le groupe C1 et l'agent B est classé dans le groupe D1. Au cas où un poste B1 serait publié quelques années plus tard, accessible par le biais de la « *carrière ouverte* », l'agent A ne pourra pas y postuler directement, puisqu'il ne sera pas considéré comme ayant passé avec succès le cycle de formation préparatoire pour l'accès au groupe B1 en application de l'article 45, point 3° (qui vise en effet seulement les fonctionnaires classés dans le groupe D1 la veille de l'entrée en vigueur de la loi, à l'exclusion des fonctionnaires classés dans le groupe C1 au même moment). Par contre, l'agent B sera considéré comme ayant passé avec succès le cycle de formation préparatoire pour l'accès au groupe B1 et il pourra postuler directement le poste B1.

Ad article 50

Étant donné que la future loi produira ses effets rétroactivement au 1^{er} juillet 2022, la Chambre fait remarquer qu'il ne faudra pas oublier de procéder le moment venu au recalcul de la pension des agents qui partiront encore à la retraite avant la date de la publication de la loi au Journal officiel.

*

EXAMEN DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

Ad article 7

L'article sous rubrique vise à supprimer le chapitre 2 du règlement grand-ducal relatif aux modalités d'organisation des examens-concours pour l'admission au stage, traitant des conditions d'accès aux différents groupes de traitement, étant donné que les dispositions de ce chapitre seront insérées dans la loi.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics relève que la disposition prévue à plusieurs reprises et prévoyant que les candidats aux postes de l'actuelle catégorie de traitement D des rubriques « *Administration générale* » et « *Douanes* » et du groupe de traitement C1 des rubriques « *Administration générale* » et « *Armée, Police et Inspection générale de la Police* » doivent être âgés de dix-sept ans au moins au moment de l'examen-concours est supprimée sans être reprise au niveau légal pour les fonctions concernées dans les groupes de traitement C1 et C2, tels que modifiés par le projet de loi sous avis.

Le dossier sous examen ne fournissant pas d'explications quant à la suppression de cette condition d'âge pour l'accès à l'épreuve d'aptitude générale de l'examen-concours, il y a lieu de la maintenir (sans préjudice de dispositions spéciales faisant éventuellement double emploi avec les dispositions générales du règlement grand-ducal susvisé).

Ad article 8

L'article 8 prévoit de supprimer une disposition transitoire actuellement applicable en faveur de candidats disposant d'un ancien diplôme acquis avant le 1^{er} janvier 2017 ou d'un diplôme ayant rempli les conditions d'accès suivant les dispositions qui étaient en vigueur avant l'application des réformes de 2015, afin de permettre à ceux-ci de continuer à être admissibles à l'examen-concours d'admission au stage dans le groupe de traitement A1.

Aux termes du commentaire de l'article 8, cette disposition transitoire – à savoir l'article 27, paragraphe (1), du règlement grand-ducal fixant les modalités d'organisation des examens-concours pour l'admission au stage – n'a plus de raison d'être puisque, « *après l'entrée en vigueur du présent projet de règlement grand-ducal, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche attribue en principe un niveau 7 du cadre luxembourgeois des qualifications tels que prévu par respectivement*

l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles à tous les anciens diplômés de niveau maîtrise en France et de niveau licence en Belgique et émis avant la mise en œuvre du processus de Bologne », et que, « par ailleurs, le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut accorder, en application de l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, une équivalence du diplôme en question pour l'accès au groupe de traitement A1 ».

La Chambre estime que, contrairement au texte de la disposition transitoire en question, qui prévoit clairement que « *les candidats (...) continuent à être admissibles à l'examen-concours du groupe de traitement A1* », le fait que le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche peut attribuer « *en principe* » le niveau de master aux anciens diplômés concernés et le fait que le ministre de la Fonction publique « *peut* » accorder une équivalence des diplômes permettant l'accès au groupe de traitement A1 ne fournissent pas de garantie suffisante aux candidats intéressés pour la reconnaissance de leurs diplômes. Par conséquent, elle recommande fortement de maintenir l'article 27, paragraphe (1).

Ce n'est que sous la réserve expresse de toutes les observations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics peut marquer son accord avec les projets de loi et de règlement grand-ducal lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 12 décembre 2022.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF

