



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 8165

Projet de loi 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en oeuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

Date de dépôt : 27-02-2023

Date de l'avis du Conseil d'État : 27-06-2023

Auteur(s) : Monsieur Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
27-02-2023	Déposé	8165/00	<u>3</u>
20-03-2023	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (17.3.2023)	8165/01	<u>24</u>
27-06-2023	Avis du Conseil d'État (27.6.2023)	8165/02	<u>29</u>
05-07-2023	Commission de la Fonction publique Procès verbal (07) de la reunion du 5 juillet 2023	07	<u>42</u>
06-07-2023	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission de la Fonction publique	8165/03	<u>56</u>
14-07-2023	Avis complémentaire du Conseil d'État (14.7.2023)	8165/04	<u>65</u>
14-07-2023	Commission de la Fonction publique Procès verbal (08) de la reunion du 14 juillet 2023	08	<u>74</u>
18-07-2023	Rapport de commission(s) : Commission de la Fonction publique Rapporteur(s) : Monsieur Gusty Graas	8165/05	<u>82</u>
18-07-2023	Commission de la Fonction publique Procès verbal (09) de la reunion du 18 juillet 2023	09	<u>99</u>
20-07-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°70 Une demande de dispense du second vote a été introduite	Texte voté - projet de loi N°8165	<u>102</u>
20-07-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°70 Une demande de dispense du second vote a été introduite	Bulletin de vote n°8 - Projet de loi N°8165	<u>109</u>
21-07-2023	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (21-07-2023) Evacué par dispense du second vote (21-07-2023)	8165/06	<u>112</u>
02-08-2023	Publié au Mémorial A n°479 en page 1	Mémorial A N° 479 de 2023	<u>115</u>
	Résumé du dossier	Résumé	<u>120</u>

8165/00

N° 8165

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

portant mise en oeuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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 ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 27.2.2023

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de la Fonction publique et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre de la Fonction publique est autorisé à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés le projet de loi portant mise en oeuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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'État ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

Paris, le 24 février 2023

Le Ministre de la Fonction publique,
Marc HANSEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

A la suite du projet de loi n°8138, le présent projet de loi a pour objet de mettre en œuvre trois autres points de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022, conclu entre le Gouvernement, représenté par le ministre de la Fonction publique, et la Confédération générale de la fonction publique (CGFP), représentée par son président fédéral et son secrétaire général.

Il s'agit des points 3, 4 et 11 qui prévoient respectivement :

- l'augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- l'augmentation à 30 % du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ; et
- l'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS).

Il a été convenu que ces trois mesures s'appliqueront avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 16 est modifié comme suit :

- a) Au paragraphe 1^{er}, alinéa 5, les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».
- b) Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes « nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».
- c) Au paragraphe 3, lettres c), d), f), h), i), j), k), l), m) et n), les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent », sous la lettre e) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant à chaque fois limité à 30 pour cent » et sous la lettre o) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure étant limité à 15% » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent ».
- d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.
- e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de majorations d'échelon est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de majorations d'échelon est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de majorations d'échelon est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

Si, par application des pourcentages limites, le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières et s'il s'avère impossible de départager ces postes quant à leur importance, les chefs de corps et le Conseil national de la justice tiennent compte du mérite personnel des magistrats concernés et de leur expérience professionnelle. Le mérite personnel comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.

Les chefs de corps communiquent annuellement l'organigramme de leurs services au Conseil national de la justice. Les organigrammes indiquent les postes à responsabilités particulières pour les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Le Conseil national de la justice peut augmenter ou diminuer le nombre des postes proposés par les chefs de corps.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon. »

2° A l'article 17, les chiffres 20 et 25 sont remplacés par respectivement 25 et 30.

3° Sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

4° L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ; et

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. »

5° A l'article 44, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1^{er}, le nombre « 15 % » est remplacé par les termes « 30 pour cent ».

b) L'alinéa 2 est supprimé.

6° A l'annexe B, sous B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, les lignes correspondant aux grades M4*bis*, M3*bis* et M2*bis* sont supprimées.

Art. 2. La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 29 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 3, les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».

b) A l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

2° A l'article 31, à la suite du paragraphe 2, il est inséré un nouveau paragraphe 2*bis*, libellé comme suit :

« (2*bis*) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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. »

3° A l'article 50, alinéa 2, les termes « vingt », « quinze » et « dix » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq », « vingt » et « quinze ».

4° A l'article 52, paragraphe 1^{er}, les termes « vingt » et « quinze » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq » et « vingt ».

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

Le présent article a pour objet de modifier la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'État afin de mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Les lettres a), b) et c) du point 1° modifient le pourcentage maximum de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières pouvant être attribué par groupe de traitement au sein d'une administration, en le portant à 30 %.

Pour rappel, ces 30 % constituent une limite à ne pas dépasser et non pas un but à atteindre.

Le libellé du texte en question changera également légèrement en ce que la limite du pourcentage ne s'applique pas au nombre de postes à responsabilités particulières, mais au nombre de majorations d'échelon pouvant être accordées. Ainsi, il se peut que le nombre de postes à responsabilités particulières figurant dans un organigramme soit plus élevé que celui des majorations d'échelon possibles, même si ceci deviendra moins probable avec l'augmentation de la limite à 30 %.

A noter que les lettres a) et b) du paragraphe 3 ne sont pas visées puisqu'elles seront supprimées avec effet au 1^{er} juillet 2022 par le biais du projet de loi n°8040 (« harmonisation des carrières inférieures ») et la lettre o), qui sera introduite par ce même projet de loi, sera adaptée pour tenir compte du nouveau pourcentage limite de 30 %.

Sous la lettre d), les valeurs respectives par groupe de traitement des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières sont augmentées de 5 points indiciaires.

Sous la lettre e), il est prévu de remplacer le paragraphe 5 (de l'article 16) concernant la magistrature, pour mettre en œuvre les mesures précitées. A noter que le texte actuel nécessite par ailleurs un certain nombre d'adaptations supplémentaires. Tout d'abord, il prête à confusion puisqu'il mélange l'ancien mécanisme des grades de substitution (qui figurent dans le tableau indiciaire) qui prévoyait qu'un certain grade soit substitué à un autre (avec des valeurs plus élevées des différents échelons), avec le nouveau mécanisme de la majoration d'échelon, qui prévoit que les échelons respectifs des grades – y compris les allongements de grade – sont augmentés d'un certain nombre de points indiciaires. Le texte proposé prévoit donc d'utiliser le mécanisme de la majoration d'échelon, avec la nouvelle valeur de 30 points indiciaires et le nouveau pourcentage limite de 30 %.

Ensuite, la procédure actuelle n'est plus adaptée.

Le texte proposé prend en considération les trois filières de la magistrature et précise leur composition. La magistrature de l'ordre judiciaire comprend la filière du siège et la filière du parquet. La magistrature de l'ordre administratif constitue la troisième filière. L'objectif est de tenir compte non seulement de l'existence de deux ordres juridictionnels, mais également de la séparation entre le siège et le parquet. Par ailleurs, il est certainement plus aisé de déterminer des postes à responsabilités particulières parmi les magistrats des grades M3 et M4, que parmi les magistrats du grade M2 qui débutent leur carrière. Tous les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4 seront pris en compte par filière pour déterminer l'effectif à prendre en compte pour calculer le nombre maximum de majorations d'échelon.

En raison de leur caractère plus subjectif, les critères du mérite personnel et de l'expérience professionnelle ne s'appliqueront que de manière subsidiaire. Le projet de loi conserve les trois éléments constitutifs du mérite personnel, à savoir la valeur personnelle, l'assiduité et la qualité du travail.

Le projet de loi prévoit l'élaboration d'organigrammes. À l'instar de ce qui est prévu dans la Fonction publique en général, les chefs de corps seront chargés de la confection des organigrammes, qui devront indiquer les postes à responsabilités particulières. En sa qualité de gardien du bon fonctionnement de la justice, le Conseil national de la justice pourra adapter la liste des postes à responsabilités particulières, liste qui sera proposée par les chefs de corps.

Le ministre de la justice n'interviendra plus du tout dans le cadre des postes à responsabilités particulières. Sur base des propositions des chefs de corps, le Conseil national de la justice prendra la décision finale. L'indépendance et l'autonomie de la justice se trouveront renforcées.

Le point 2° du présent article est destiné à augmenter de 5 points indiciaires les majorations d'échelon pour fonctions dirigeantes. Le point 3 de l'accord salarial ne les mentionne pas explicitement, mais dans la logique des choses, il est supposé les englober aussi.

Les points 3° et 4° du présent article sont destinés à mettre en œuvre le point 11 de l'accord salarial, à savoir l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS) qui relèvent du groupe de traitement B1 et dont le brevet est en lien avec le poste occupé. Cette prime mensuelle est de 10 points indiciaires pendant les cinq premières années à partir de l'admission au stage ou, le cas échéant, à partir du premier jour du mois qui suit celui de l'obtention du brevet. Par la suite, elle est portée à 15 points indiciaires.

Le point 5° du présent article vise à modifier une disposition transitoire de la loi précitée de 2015 en relation avec la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. D'une part, le taux de 15 % y mentionné est remplacé par celui de 30 %. D'autre part, l'alinéa qui prévoyait une augmentation temporaire de 5 % du pourcentage de 15 %, tel que visé à l'article 16 de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'État, est supprimé puisqu'il devient sans objet avec l'augmentation de ce pourcentage maximal à 30 %.

Pour les raisons indiquées plus haut, les grades de substitution M4bis, M3bis et M2bis sont enlevés du tableau indiciaire de la magistrature.

Ad article 2

Le présent article a pour objet d'appliquer aux employés de l'État les mêmes mesures que celles prévues à l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Sous les points 3° et 4°, les suppléments de rémunération des secrétaires de direction et des secrétaires personnels des membres du Gouvernement sont augmentés de 5 points indiciaires. Le point 3 de l'accord salarial ne les mentionne pas explicitement, mais dans la logique des choses, il est supposé les englober aussi.

Ad article 3

L'article 3 prévoit, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial, que les mesures prévues par le présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

*

TEXTES COORDONNES

LOI MODIFIEE DU 25 MARS 2015

fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

(extraits)

(...)

Art. 16.

(1) Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques «Administration générale», «Armée, Police et Inspection générale de la Police» et «Douanes» classés à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;

- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question.

Le ministre du ressort procède sous forme d'arrêté à la désignation des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

~~Le nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15% nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement au sein de chaque administration.~~ Sous les termes «effectif» ou «effectif total» au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre pour chaque rubrique prise séparément et définie à l'article 11 le nombre des fonctionnaires du groupe de traitement en activité de service dans l'administration à laquelle ils sont affectés ou détachés, y compris les fonctionnaires stagiaires ainsi que les fonctionnaires et fonctionnaires stagiaires en période de congé, à l'exception de ceux en congé sans traitement sur base de l'article 30, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Pour la détermination du nombre des postes à attribuer, les bénéficiaires d'un service à temps partiel à durée déterminée ou d'un service à temps partiel sont pris en compte à raison de leur degré d'occupation effective dans le cadre de l'administration dont ils relèvent.

(2) Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières de la rubrique «Enseignement» classés aux grades 15 et 16 du groupe de traitement A1, aux grades 13 et 14 du groupe de traitement A2, ainsi qu'aux grades 11, 12 et 13 du groupe de traitement B1 de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini soit au niveau national, soit dans l'organigramme de l'administration ou du service de l'agent et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

~~Le nombre de ces postes à responsabilités particulières est limité à 15% nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement.~~

Au sens du présent paragraphe, l'enseignement fondamental, d'une part, et les enseignements secondaire classique, secondaire général, supérieur et universitaire, ainsi que l'Institut national des langues, d'autre part, sont à considérer comme formant chaque fois une seule administration.

(3) Les fonctionnaires des rubriques «Administration générale», «Enseignement» et «Armée, Police et Inspection générale de la Police» classés à un sous-groupe à attributions particulières peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières d'après les modalités définies ci-dessous. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilité particulière défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

- a) (...) [sera abrogé avec effet au 1^{er} juillet 2022 par le projet de loi n°8040]
- b) (...) [sera abrogé avec effet au 1^{er} juillet 2022 par le projet de loi n°8040]
- c) Pour les fonctions de facteur aux écritures principal, de facteur comptable ou premier facteur aux écritures principal et de facteur comptable principal ou facteur dirigeant, la majoration d'échelon

telle que prévue au présent article s'applique respectivement aux grades 5, 6 et 7, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'effectif total des différentes fonctions de facteur, énumérées à l'article 12. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

- d) Pour la fonction d'inspecteur des finances, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 16 et 17, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'effectif total des fonctions d'inspecteur adjoint des finances et d'inspecteur des finances. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
- e) Pour les fonctions d'expert en radioprotection dirigeant, d'ingénieur nucléaire dirigeant, de juge dirigeant auprès du Conseil arbitral des assurances sociales, de médecin vétérinaire dirigeant et de pharmacien-inspecteur dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 16, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant à chaque fois limité à 30 pour cent de l'effectif total des fonctions d'expert en radioprotection et d'expert en radioprotection dirigeant, d'ingénieur nucléaire et d'ingénieur nucléaire dirigeant, de juge auprès du Conseil arbitral des assurances sociales et de juge dirigeant auprès du Conseil arbitral des assurances sociales, de médecin vétérinaire et de médecin vétérinaire dirigeant, de pharmacien-inspecteur et de pharmacien-inspecteur dirigeant de chaque administration. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé au grade faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
- f) Pour la fonction de médecin-dentiste dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 16, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'effectif total des fonctions de médecin-dentiste et de médecin-dentiste dirigeant de chaque administration. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé au grade faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé au grade du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
- g) *[supprimé – loi du 1^{er} août 2018]*
- h) Pour la fonction de médecin dirigeant, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 17, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'effectif total des fonctions de médecin et de médecin dirigeant de chaque administration. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé au grade faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre du ressort sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.
- i) Pour les fonctions de premier conseiller de direction, et de premier inspecteur de la sécurité sociale, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 17, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'effectif total de cette fonction de chaque administration.
- j) Pour les fonctions de conseiller de Gouvernement première classe et de premier conseiller de Gouvernement, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique respectivement aux grades 16 et 17, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'ensemble des agents classés dans ces deux fonctions.

- k) Pour la fonction de formateur d'adultes en enseignement théorique, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 15 et 16, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'ensemble des agents classés dans cette fonction. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général.
- l) Pour la fonction de formateur d'adultes en enseignement technique, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 13 et 14, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'ensemble des agents classés dans cette fonction. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général.
- m) Pour la fonction de chef d'institut, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique au grade 15, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'ensemble des agents classés dans cette fonction.
- n) Pour les fonctions de formateur d'adultes en enseignement technique et de monitrice surveillante des Centres socioéducatifs de l'Etat, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'applique aux grades 11, 12 et 13, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'ensemble des agents classés dans ces deux fonctions. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe de traitement, le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général.
- o) Pour les fonctions d'adjudant de la musique militaire et d'adjudant-major de la musique militaire, la majoration d'échelon telle que prévue au présent article s'appliquent respectivement aux grades F6bis et F7bis, le ~~nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15%~~ nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent de l'effectif total des différentes fonctions énumérées à l'article 14. Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de son groupe de traitement, le ministre du ressort peut désigner un fonctionnaire classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant. *[la lettre o) sera introduite avec effet au 1^{er} juillet 2022 par le projet de loi n°8040]*

(4) Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3, et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades des valeurs suivantes :

- a) dans le groupe de traitement A1 de ~~25~~ 30 points indiciaires;
- b) dans le groupe de traitement A2 de ~~22~~ 27 points indiciaires;
- c) dans le groupe de traitement B1 de ~~20~~ 25 points indiciaires;
- d) dans le groupe de traitement C1 de ~~15~~ 20 points indiciaires;
- e) dans les groupes de traitement C2, D1, D2 et D3 de ~~10~~ 15 points indiciaires.

Toutefois, cette augmentation d'échelon correspond à ~~15~~ 20 points indiciaires pour les fonctions suivantes :

- a) d'agent pénitentiaire dirigeant;
- b) de vérificateur adjoint, de vérificateur, de vérificateur principal ou receveur D;
- c) d'adjudant de la musique militaire, d'adjudant-chef de la musique militaire et d'adjudant-major de la musique militaire.

(5) Pour les carrières de la rubrique «Magistrature» classées aux grades M2, M3 et M4, les grades M2bis, M3bis et M4bis peuvent être substitués respectivement aux grades M2, M3 et M4. Les substitutions prévues au présent paragraphe sont obtenues en remplaçant l'indice du grade actuel du

tableau indiciaire en cause de l'annexe B par l'indice du nouveau grade correspondant au même numéro d'échelon. La valeur des grades M2, M3 et M4 est augmentée à ce titre dans les grades de substitution M2bis, M3bis et M4bis de 25 points indiciaires. Les substitutions se font par le ministre du ressort sur proposition du procureur général d'Etat sans que pour autant le nombre de bénéficiaires puisse dépasser 10 % de l'effectif de chaque carrière.

Le procureur général d'Etat soumet au ministre du ressort son avis au sujet:

- a) des postes à responsabilités particulières dans les différentes carrières de son administration;
- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution du grade de substitution;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant accéder aux grades de substitution, en tenant compte de leur mérite personnel qui comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.

Par valeur personnelle, il y a lieu d'entendre notamment le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens de responsabilité.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre notamment la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail il y a lieu d'entendre notamment les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Si par application des pourcentages le nombre des grades de substitution à attribuer est inférieur au nombre des postes à responsabilités particulières et qu'il s'avère impossible de départager ces postes quant à leur importance, il sera fait appel à l'expérience professionnelle des intéressés.

Le ministre du ressort procède sous forme d'arrêté à la désignation des fonctionnaires pouvant accéder aux grades de substitution.

(5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de majorations d'échelon est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de majorations d'échelon est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de majorations d'échelon est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

Si, par application des pourcentages limites, le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières et s'il s'avère impossible de départager ces postes quant à leur importance, les chefs de corps et le Conseil national de la justice tiennent compte du mérite personnel des magistrats concernés et de leur expérience professionnelle. Le mérite personnel comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.

Les chefs de corps communiquent annuellement l'organigramme de leurs services au Conseil national de la justice. Les organigrammes indiquent les postes à responsabilités particulières pour les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Le Conseil national de la justice peut augmenter ou diminuer le nombre des postes proposés par les chefs de corps.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon.

(6) Toute fraction dans le calcul du nombre des postes au sens du présent article est arrondie vers l'unité immédiatement supérieure à cette fraction.

(7) Le fonctionnaire ayant bénéficié d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ou d'un grade de substitution qui ne remplit plus les conditions du présent article se voit retirer ce bénéfice avec effet au premier jour du mois qui suit la cessation de l'occupation du poste à responsabilités particulières.

Art. 17.

Bénéficient d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes, les fonctionnaires nommés à une des fonctions désignées ci-après :

- a) Pour le secrétaire général au ravitaillement, la valeur des différents échelons du grade 13 est augmentée de 20 25 points indiciaires.
- b) Pour les fonctionnaires énumérés ci-après, la valeur des différents échelons de leurs grades respectifs est augmentée de 25 30 points indiciaires : directeurs généraux, directeurs généraux adjoints, directeurs, premier conseiller de légation, présidents, ministres plénipotentiaires, administrateurs généraux, commissaires, commissaire du Gouvernement adjoint chargé de l'instruction disciplinaire, colonel-chef d'état-major, inspecteur général adjoint de la sécurité dans la Fonction publique, inspecteur général de la sécurité dans la Fonction publique, Haut-Commissaire à la Protection nationale, Haut-Commissaire à la Protection nationale adjoint, lieutenant-colonel/chef d'état-major adjoint, lieutenant-colonel/commandant du centre militaire, vice-présidents, directeurs adjoints, inspecteur général de la Police inspecteur général adjoint de la police, directeurs centraux de la police, médecins-directeurs, représentant permanent auprès de l'Union européenne, secrétaire du Grand-Duc, secrétaire général du Conseil d'Etat, secrétaire général du Conseil économique et social, secrétaire général du département des affaires étrangères, Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher commissaire du Gouvernement adjoint à l'enseignement musical. Bénéficient de la même mesure le médecin dirigeant chargé de la direction de la division de la santé au travail du secteur public et le médecin dirigeant de la division de la médecine de contrôle du secteur public, ainsi que les fonctionnaires classés aux grades M5, M6, M7 et S1.

Toutefois, l'agent bénéficiaire d'une majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes ne peut pas bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

(...)

~~g) Les primes de brevet de maîtrise et de doctorat en sciences~~

g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur

Art. 24.

(1) Les fonctionnaires de la catégorie de traitement D, groupe de traitement D1, sous-groupe à attributions particulières, exerçant les fonctions d'artisan et d'artisan dirigeant de la rubrique «Administration générale», détenteurs d'un brevet de maîtrise, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu leur obtention, d'une prime correspondant à 10 points indiciaires.

(2) Les fonctionnaires de la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 détenteurs d'un diplôme de doctorat ou qui obtiennent ce titre au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu leur obtention, d'une prime correspondant à 20 points indiciaires sous réserve qu'il est établi que la détention d'un diplôme de doctorat ou équivalent, inscrit au registre des titres déposé auprès du ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé.

(3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ; et

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation à être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

(...)

Art. 44.

(...)

(3) Pour les fonctionnaires qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 15 % 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article.

Toutefois, le contingent de 15 % prévu à l'article 16 paragraphes 1, 2 et 3 peut être temporairement augmenté au maximum de 5%, sur proposition du ministre du ressort et sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, pour de nouveaux titulaires désignés en application de l'article 16 paragraphes 1, 2 et 3.

(...)

Annexe B :

B1) Tableaux indiciaires

(...)

III. Magistrature

Grade	Echelons								Nombre et valeur des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	
M7	700								
M6	530	550	570	590	610	630	647		5x20 + 1x17
M5	490	510	530	550	570	590	610	625	6x20 + 1x15
M4bis	435	450	465	480	495	515	535	555	4x15 + 3x20
M4	410	425	440	455	470	490	510	530	4x15 + 3x20
M3bis	405	420	435	450	465	480	495	515	6x15 + 1x20
M3	380	395	410	425	440	455	470	490	6x15 + 1x20
M2bis	365	385	405	420	435	450	465	485	2x20 + 4x15 + 1x20
M2	340	360	380	395	410	425	440	460	2x20 + 4x15 + 1x20
M1	305	320	340	360	380	395	410		1x15 + 3x20 + 2x15

*

LOI MODIFIEE DU 25 MARS 2015
déterminant le régime et les indemnités
des employés de l'Etat
(extraits)

(...)

Art. 29.

Les employés classés à un des grades du niveau supérieur de leur sous-groupe d'indemnité tels que fixés aux articles 43 à 49 ainsi que les employés visés à l'article 68 et classés à un des grades E1 à E7 du tableau indiciaire sous II. «Enseignement (tableau indiciaire transitoire)» de l'annexe peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières sous condition d'être titulaires d'un tel poste suivant la procédure et les modalités fixées par l'article 16, paragraphe 1^{er} de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe d'indemnité, le ministre du ressort, sur avis du ministre, peut désigner un employé classé à l'un des grades du niveau général pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

Le nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif total des employés défini pour chaque groupe d'indemnité au sein de chaque administration. Par «effectif total» au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre le nombre d'employés du groupe d'indemnité en activité de service dans l'administration à laquelle ils sont affectés, y compris les employés en période de congé, à l'exception de ceux en congé sans indemnité sur base de l'article 30, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Pour la détermination du nombre de postes à attribuer, les employés occupés à tâche partielle ou bénéficiaires d'un congé pour travail à mi-temps sont pris en compte à raison de leur degré d'occupation effective dans le cadre de l'administration dont ils relèvent.

Dans ces cas et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades des valeurs suivantes :

- a) dans le groupe d'indemnité A1 de ~~25~~ 30 points indiciaires;
- b) dans le groupe d'indemnité A2 de ~~22~~ 27 points indiciaires;
- c) dans le groupe d'indemnité B1 de ~~20~~ 25 points indiciaires;
- d) dans le groupe d'indemnité C1 de ~~15~~ 20 points indiciaires;
- e) dans les groupes d'indemnité D1, D2 et D3 de ~~40~~ 15 points indiciaires.

Toute fraction dans le calcul du nombre des postes au sens du présent article est arrondie à l'unité immédiatement supérieure à cette fraction.

L'employé ayant bénéficié d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières et qui ne remplit plus les conditions du présent article se voit retirer ce bénéfice avec effet au premier jour du mois qui suit la cessation de l'occupation du poste à responsabilités particulières.

(...)

Art. 31.

(1) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à l'allocation de famille prévues à l'article 18 de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

(2) En dehors de son indemnité, l'employé bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés.

(2bis) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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.

(3) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la mise à disposition de vêtements professionnels et à l'allocation d'une indemnité d'habillement prévues à l'article 31 de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

(4) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la subvention d'intérêt prévues à l'article 32 de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

(...)

Art. 50.

Les départements ministériels, administrations et services de l'Etat peuvent désigner un employé classé dans l'un des sous-groupes administratifs des groupes d'indemnité B1, C1 ou D1 pour remplir les fonctions de secrétaire de direction pour autant que les nécessités de service l'exigent.

Les secrétaires de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de ~~vingt~~ vingt-cinq points indiciaires dans le groupe B1, d'un supplément de rémunération de ~~quinze~~ vingt points indiciaires dans le groupe C1 et d'un supplément de rémunération de ~~dix~~ quinze points indiciaires dans le groupe D1. Pour les employés occupés à tâche partielle, le supplément de rémunération est proratisé par rapport au degré d'occupation.

Un règlement grand-ducal fixe les conditions et modalités pour l'octroi du supplément de rémunération visé à l'alinéa précédent.

(...)

Art. 52.

(1) Les secrétaires personnels des membres du Gouvernement relevant du sous-groupe visé au paragraphe 3 de l'article 45 bénéficient d'un supplément de rémunération de ~~vingt~~ vingt-cinq points indiciaires. Les secrétaires personnels des membres du Gouvernement relevant du sous-groupe visé au paragraphe 4 de l'article 46 bénéficient d'un supplément de rémunération de ~~quinze~~ vingt points indiciaires.

(2) Le secrétaire repris par un service administratif dès la cessation de son emploi est classé, à partir de la date du déplacement, dans le groupe d'indemnité de la catégorie qui correspond à son degré d'études, les années de service antérieures à cette date et prestées sans interruption en qualité d'employé de l'Etat étant mises en compte pour l'application des délais d'avancement en grade et en échelon prévus dans son nouveau groupe d'indemnité. Il bénéficie, en vue de ces avancements, d'une dispense de l'application de l'article 20 et de l'examen de carrière. Lorsque, à la date du déplacement, la nouvelle indemnité de l'employé est inférieure à celle dont il jouissait dans son ancien groupe d'indemnité, il conservera l'ancienne indemnité aussi longtemps qu'elle est plus élevée.

(3) Dans le cas et pendant la période où dans un département ministériel le poste de secrétaire personnel d'un membre du Gouvernement reste inoccupé, il peut être pourvu à un poste supplémentaire de secrétaire de direction sur la base de l'article 50 et l'employé désigné à ce poste peut bénéficier du supplément de rémunération respectif pendant la période en question.

(...)

*

FICHE FINANCIERE

(art. 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget,
la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

	<i>Estimation du coût</i>	
	<i>2023 (01.07.-31.12.) (en tenant compte des tranches indiciaires des 1^{er} février et 1^{er} avril)</i>	<i>2024 (en tenant compte de l'augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,95%)</i>
Augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières (en prenant le nombre actuel de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières)	2.400.000 €	4.900.000 €
Augmentation à 30 % du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières (en prenant comme hypothèse la moitié de l'augmentation, càd 22,5%)	5.000.000 €	10.000.000 €
Introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS) (hypothèse : 200 agents)	400.000 €	816.000 €

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

<p>Intitulé du projet :</p> <p>Ministère initiateur :</p> <p>Auteur(s) :</p> <p>Téléphone :</p> <p>Courriel :</p> <p>Objectif(s) du projet :</p> <p>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :</p> <p>Date :</p>	<p>Projet de loi portant mise en oeuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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 ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat</p> <p>Ministère de la Fonction publique</p> <p>Bob Gengler</p> <p>247-83139</p> <p>bob.gengler@mfp.etat.lu</p> <p>Mise en oeuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial du 9 décembre 2022.</p> <p>Ministère de la Justice (pour le volet relatif à la magistrature)</p> <p>10/02/2023</p>
---	---

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
- Si oui, laquelle/lesquelles :
- Accord avec la CGFP
 - Consultation des chefs de corps de la magistrature et du
 - Groupement des magistrats (pour le volet relatif à la magistrature)
- Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :
- Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
Remarques/Observations :
Le Code de la Fonction publique est tenu à jour par le Service central de législation.
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
Remarques/Observations :
La procédure relative à l'attribution des postes à responsabilités particulières au sein de la magistrature a été améliorée.
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.

1 N.a. : non applicable.

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
La mise en oeuvre de ce projet de loi nécessite une adaptation par le CGPO du système informatique de gestion des rémunérations des agents de l'État.
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
– principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
– positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
– neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi :
Le texte concerne indistinctement les femmes et les hommes.
– négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

5 Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

6 Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8165/01

N° 8165¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

portant mise en oeuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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 ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(17.3.2023)

Par dépêche du 27 février 2023, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question a pour objet principal de transposer dans la législation applicable dans la fonction publique étatique trois mesures de l'accord salarial conclu le 9 décembre 2022 entre le gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP), à savoir:

- l'augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières;
- l'augmentation de 15% à 30% du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières;
- l'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS).

Toutes ces mesures prendront effet au 1^{er} juillet 2023.

Concernant l'augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, la Chambre des fonctionnaires et employés publics apprécie que cette mesure soit également appliquée à la majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes (article 1^{er}, point 2°, du projet de loi sous avis) ainsi qu'aux majorations d'échelon pour les fonctions de secrétaire de direction et de secrétaire personnel des membres du gouvernement (article 2, points 3° et 4°).

Pour ce qui est de l'augmentation à 30% du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, le projet de loi procède à une adaptation de la terminologie à l'article 16 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, la limite en question s'appliquant désormais au nombre de majorations d'échelon et non plus au nombre de postes à responsabilités particulières.

Il en découle que le nombre de postes à responsabilités particulières peut être plus élevé que celui de majorations d'échelon. En théorie, dorénavant tous les postes au sein des administrations pourraient même être des postes à responsabilités particulières à condition de le prévoir aux organigrammes, puisqu'il n'y a plus de limite légale pour la création de tels postes, mais plus aucune majoration d'échelon pourrait le cas échéant être accordée aux agents occupant de tels postes. L'affirmation reprise au commentaire de l'article 1^{er} du projet de loi et selon laquelle la possibilité que le nombre de postes figurant dans un organigramme soit plus élevé que celui des majorations d'échelon « *deviendra moins probable avec l'augmentation de la limite à 30%* » ne fait guère de sens, à moins que les auteurs du

texte aient voulu prévoir que l'organigramme pourra comporter plus de postes à responsabilités particulières que de majorations d'échelon, mais que lesdits postes devront seulement être occupés en fonction des majorations d'échelon disponibles, compte tenu de la limite de 30%. Une telle volonté ne ressort cependant pas du tout du texte de l'article 16 susvisé, tel qu'il est modifié par le projet de loi.

La modification projetée pose donc problème, les organigrammes des administrations pouvant conférer des postes à responsabilités particulières à des agents sans que ces derniers bénéficient des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Or, selon la législation telle qu'elle est actuellement appliquée, l'octroi d'un poste à responsabilités particulières entraîne automatiquement l'octroi d'une majoration d'échelon.

Qui plus est, d'après le nouveau texte, des conditions suivant lesquelles les majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières seraient attribuées ne sont déterminées nulle part, de sorte que l'octroi de ces majorations d'échelon serait donc totalement discrétionnaire, ce qui risque de mener à des abus.

De l'avis de la Chambre, chaque agent occupant un poste à responsabilités particulières doit bénéficier de la majoration d'échelon afférente. À défaut, le texte risque de créer une inégalité de traitement entre des agents qui se trouvent dans la même situation, ce qui n'est pas conforme à l'article 10bis, paragraphe (1), de la Constitution.

Au vu des observations qui précèdent, la Chambre demande avec insistance de maintenir dans la teneur actuelle le libellé de l'article 16, concernant la référence au nombre de postes à responsabilités particulières et elle s'oppose à la modification projetée sur ce point. Selon les informations à sa disposition, une telle modification n'a jamais fait l'objet des discussions ayant mené à l'accord salarial du 9 décembre 2022.

Ces remarques valent également pour l'article 29 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

D'après le dossier sous examen, l'augmentation de 15% à 30% du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières n'est pas réalisée pour les dispositions figurant actuellement à l'article 16, paragraphe (3), lettres a) et b), 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, puisque ces dispositions « *seront supprimées avec effet au 1^{er} juillet 2022 par le biais du projet de loi n° 8040 ('harmonisation des carrières inférieures')* ».

La Chambre signale que cette façon de faire implique que la future loi découlant du projet de loi n° 8040 soit votée et publiée avant le 1^{er} juillet 2023, date de l'entrée en vigueur des mesures prévues par le projet de loi sous avis. À défaut, l'application de ces mesures créera un problème d'inégalité de traitement pour les agents visés par les dispositions susmentionnées.

Le projet sous avis se propose par ailleurs de remplacer à l'article 16 précité les dispositions traitant de la procédure d'attribution des postes à responsabilités particulières auprès de la magistrature et de supprimer au même article les dispositions désuètes relatives aux grades de substitution M4bis, M3bis et M2bis pour la magistrature.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve que le pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières soit porté à 30% de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Cette modification constitue non seulement une suite de l'accord salarial signé le 9 décembre 2022 entre le gouvernement et la CGFP, mais, selon les informations à la disposition de la Chambre, elle fait également écho à une revendication formulée depuis un certain temps déjà par la représentation du personnel de la magistrature et visant à mettre fin à une inégalité existant entre la magistrature et d'autres carrières étatiques.

La Chambre approuve en outre le transfert du pouvoir d'attribution des majorations d'échelon au Conseil national de la justice (CNJ), dès lors que ce pouvoir entre dans les compétences de ce nouvel organe, telles que définies notamment à l'article 17 de la loi du 23 janvier 2023 portant organisation du Conseil national de la justice.

Le projet de loi sous avis prévoit de libeller comme suit le dernier alinéa de l'article 16, paragraphe (5), de la loi précitée du 25 mars 2015: « *Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon* ».

La Chambre estime qu'il faut préciser que le CNJ prendra en cette matière une « *décision motivée* », afin de permettre ainsi au CNJ de déterminer, au fur et à mesure des décisions qu'il sera amené à

prendre, les critères permettant d'identifier les postes éligibles. Il appartiendrait alors d'abord aux différents chefs de corps de repérer et de relever les éléments qui, à leur avis, caractérisent un poste à responsabilités particulières au sein de leur juridiction/parquet, et il reviendrait ensuite au CNJ de trancher, le cas échéant, la question de la localisation des postes à responsabilités particulières au sein d'une filière, voire au sein d'une juridiction ou d'un parquet, en se prononçant dans sa décision sur la nature et la pondération des critères à retenir.

Quant à la suppression des grades de substitution et leur remplacement par le concept de majoration d'échelon, la Chambre souligne que cette mesure ne devra en aucun cas avoir pour effet de remettre en cause les droits acquis des magistrats actuellement classés dans un grade de substitution. Par ailleurs, comme les grades de substitution constituent un mécanisme distinct de la majoration d'échelon, il faudra aussi s'assurer que cette mesure n'impliquera pas de changement au niveau des droits à pension des magistrats concernés. Des dispositions transitoires et/ou compensatoires devront le cas échéant être prévues.

L'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS) appelle plusieurs observations de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

D'abord, la Chambre fait remarquer que les primes en question devraient également être accordées aux détenteurs d'un titre ou d'un diplôme reconnu comme équivalent aux brevets de maîtrise et de technicien supérieur par la législation nationale relative à la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur. Il en est ainsi notamment des titres et diplômes sanctionnant une formation d'au moins deux années complémentaires (« *cycle court* ») après l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires (ou équivalent) et délivrés avant l'introduction du BTS en 1990 par exemple.

Dans ce contexte, la Chambre se demande d'ailleurs si tous les titres et diplômes délivrés par le Ministère de l'Éducation nationale ainsi que tous les titres et diplômes de l'enseignement supérieur reconnus au Luxembourg ne devraient pas aussi être reconnus au sein de la fonction publique.

Ensuite, la Chambre s'interroge sur la procédure applicable au moment de l'application de la nouvelle disposition légale. Est-ce que les agents détenteurs des diplômes concernés devront effectuer une demande (écrite) pour obtenir les primes? À quelle autorité ou personne une telle demande devrait-elle être adressée (supérieur hiérarchique, chef d'administration, ministre du ressort, ministre de la Fonction publique)? Quels sont les délais à respecter en la matière? Quid en cas de refus de l'octroi des primes? Que se passe-t-il en cas de changement de poste ou d'administration? L'agent devra-t-il formuler une nouvelle demande dans ce cas? Le dossier sous avis ne fournit pas de réponses à toutes ces questions.

La Chambre relève par ailleurs que le dossier sous avis ne comporte pas de précision quant au caractère pensionnable des nouvelles primes. À noter que la prime de brevet de maîtrise qui est actuellement prévue, pour les artisans et artisans dirigeants du groupe de traitement D1, 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 est pensionnable selon les dispositions légales relatives aux régimes de pension spécial (article 60, point 6, de la loi modifiée du 3 août 1998) et spécial transitoire (article 57, point 5, de la loi modifiée du 25 mars 2015). À défaut de précision quant au caractère pensionnable, les nouvelles primes prévues par le texte sous avis ne seront donc pas pensionnables. Il en est d'ailleurs de même concernant la prime de doctorat prévue au paragraphe (2) de l'article 24 susvisé. Il est incompréhensible pour la Chambre, et pour les agents concernés, pourquoi certaines primes sont pensionnables, alors que d'autres, de nature identique, ne le sont pas.

En ce qui concerne la prime de brevet de maîtrise, la Chambre tient à réitérer en outre certaines remarques qu'elle avait déjà présentées dans son avis n° A-3736 du 12 décembre 2022 sur le projet de loi n° 8040 sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État.

L'article 9 de ce projet de loi prévoit de supprimer la prime de brevet de maîtrise qui existe actuellement pour les artisans et artisans dirigeants du groupe de traitement D1, tandis que le texte sous avis prévoit d'introduire une telle prime pour les agents B1, ce qui est pour le moins paradoxal.

Selon le commentaire des articles joint au projet de loi n° 8040, « *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* ». Ledit 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 rappelle qu'elle s'étonne de ces affirmations.

En effet, la suppression de la prime en question n'est pas expressément prévue par l'accord sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État, signé le 14 janvier 2022 entre le gouvernement et la CGFP. Cet accord 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* ». 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 à l'avenir 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 surtout 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.

La suppression de la prime de brevet de maîtrise pour les agents D1 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 de ces considérations, la Chambre des fonctionnaires et employés publics réitère sa demande de maintenir la prime de brevet de maîtrise pour tous les artisans détenteurs d'un tel brevet, à savoir pour ceux qui sont actuellement classés dans le groupe de traitement D1 et qui seront reclassés dans le groupe C1, ainsi que pour ceux qui seront recrutés dans cette carrière après la date d'entrée en vigueur des mesures prévues par le projet de loi n° 8040.

Enfin, la Chambre fait encore remarquer que toutes les adaptations prévues par le texte sous avis devront également être mises en œuvre dans le secteur communal, et cela concomitamment avec leur application auprès de l'État pour ne pas désavantager les agents communaux par rapport à leurs collègues auprès de la fonction publique étatique.

Pour le reste, dans la mesure où les dispositions du projet de loi sous examen sont conformes à ce qui a été retenu dans l'accord salarial du 9 décembre 2022, la Chambre des fonctionnaires et employés publics y marque son accord, sous la réserve expresse des remarques qui précèdent, et l'adaptation de la terminologie relative aux postes à responsabilités particulières mise à part, adaptation à laquelle la Chambre s'oppose.

(Avis émis conformément aux dispositions de l'article 3, alinéa 2, du règlement d'ordre interne de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.)

Luxembourg, le 17 mars 2023.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF

8165/02

N° 8165²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

portant mise en oeuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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 ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(27.6.2023)

Par dépêche du 28 février 2023, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Fonction publique.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact, une fiche financière ainsi que les textes coordonnés, par extraits, des deux lois modifiées par le projet de loi sous avis, à savoir 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 la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics a été communiqué au Conseil d'État en date du 20 mars 2023.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis vise à mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial conclu en date du 9 décembre 2022 entre le ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la fonction publique, points qui prévoient ce qui suit :

« 3. Avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023, les majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières sont augmentées de 5 points indiciaires.

4. Avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023, le pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est porté à 30 % de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement et de l'effectif des employés défini pour chaque groupe d'indemnité au sein de chaque administration. Ce pourcentage ne constitue pas un but à atteindre, mais une limite maximale.

[...]

11. Dans les groupes de traitement et d'indemnité B1, une prime de brevet de maîtrise et une prime de brevet de technicien supérieur (BTS) sera introduite avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023. Elle sera attribuée, sous réserve qu'il est établi que la détention de ce diplôme constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, selon les modalités suivantes :

- 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;
- 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service. »

Le dernier alinéa du prédit accord prévoit en outre que « [t]outes les mesures énumérées ci-dessus seront appliquées mutatis mutandis aux employés de l'État, aux fonctionnaires stagiaires, aux volontaires de l'Armée ainsi qu'aux agents des établissements publics assimilés aux fonctionnaires ou employés de l'État ».

Le Conseil d'État constate que le projet de loi sous examen entend apporter des modifications, notamment à la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, qui anticipent, à certains égards, les modifications prévues par le projet de loi n° 8040 sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État¹, projet de loi qui à l'heure actuelle se trouve encore en cours de procédure législative. Le Conseil d'État attire l'attention des auteurs sur le fait que la loi en projet ne saurait en tout état de cause modifier des dispositions qui n'ont pas encore été adoptées à travers une loi entrée en vigueur. Le Conseil d'État y reviendra dans le cadre de l'examen de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre c), ci-dessous.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o

À travers le point 1^o, le projet de loi vise à modifier le dispositif relatif à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévu à l'article 16 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.

Outre l'augmentation du pourcentage maximum de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières – le pourcentage de quinze pour cent passe à trente pour cent – pouvant être attribuées de même que des points indiciaires associés aux majorations en question – les majorations d'échelon sont augmentées de cinq points indiciaires –, le projet de loi sous avis opère un changement d'approche important au niveau de la configuration du dispositif en ce qu'il est prévu de découpler les majorations d'échelon du poste à responsabilités particulières proprement dit. Au commentaire de l'article, les auteurs indiquent que « [l]e libellé du texte en question changera également légèrement en ce que la limite du pourcentage ne s'applique pas au nombre de postes à responsabilités particulières, mais au nombre de majorations d'échelon pouvant être accordées ». Loin de constituer un changement de terminologie anodin, le nouveau dispositif proposé par les auteurs pourra déboucher sur la création de postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration, postes qui seront ensuite occupés par des agents auxquels seront confiées les responsabilités particulières afférentes, mais qui ne se verront, en application des nouvelles règles de calcul relatives aux pourcentages maxima à respecter, pas attribuer la majoration d'échelon y relative. Au commentaire de l'article, les auteurs admettent que « [a]insi, il se peut que le nombre de postes à responsabilités particulières figurant dans un organigramme soit plus élevé que celui des majorations d'échelon possibles, même si ceci deviendra moins probable avec l'augmentation de la limite à 30 % ».

La nouvelle configuration du dispositif précité appelle plusieurs observations de la part du Conseil d'État.

Il rappelle tout d'abord que le dispositif actuellement en vigueur s'articule autour de deux étapes, la première consistant dans la définition des postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration qui est approuvé par le ministre du ressort et la seconde dans la désignation des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme, ceci en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles. Ce dispositif s'applique essentiellement aux fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » et ensuite aux fonctionnaires des

¹ Projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État 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'État ; 2. de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ; 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'État à un groupe d'indemnité supérieur au sien ; 4. de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale (doc. parl. n° 8040).

rubriques « Administration générale », « Enseignement » et « Armée, Police et Inspection générale de la Police » classés à un sous-groupe à attributions particulières, les agents relevant de la magistrature étant soumis à un dispositif particulier figurant à l'article 16, paragraphe 5, de la loi précitée du 25 mars 2015.

Le nouveau dispositif, tel que réagencé, aurait pour effet de compléter le système actuel *de facto* par une troisième étape à l'occasion de laquelle le chef d'administration serait amené, au cas où le plafond fixé pour les majorations d'échelon pouvant être attribuées serait atteint, à opérer un choix quant à l'attribution d'une majoration d'échelon aux agents occupant des postes à responsabilités particulières. Si les auteurs du projet de loi estiment qu'une telle situation sera moins probable en raison de l'augmentation de la limite des majorations pouvant être accordées à trente pour cent, il n'en est pas moins vrai que de telles situations pourront effectivement se présenter au vu de la nouvelle configuration du dispositif.

Le Conseil d'État relève que ce nouveau dispositif risque ainsi de créer une situation inégale entre les agents qui occuperont les postes à responsabilités particulières et qui se verront attribuer la majoration d'échelon y relative et ceux qui seront également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieront pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées.

Dans son avis du 17 mars 2023, la Chambre des fonctionnaires et employés publics souligne à cet égard que « [l]a modification projetée pose donc problème, les organigrammes des administrations pouvant conférer des postes à responsabilités particulières à des agents sans que ces derniers bénéficient des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Or, selon la législation telle qu'elle est actuellement appliquée, l'octroi d'un poste à responsabilités particulières entraîne automatiquement l'octroi d'une majoration d'échelon ». Le Conseil d'État partage cette lecture du texte sous avis.

Le Conseil d'État constate que les deux catégories d'agents se trouvent dans des situations tout à fait comparables. Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle² relative à l'article 10bis (article 15, paragraphes 1^{er} et 2, de la Constitution révisée), le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à la condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Le Conseil d'État ne voit toutefois aucune raison objective justifiant une différence de traitement entre ces deux catégories d'agents.

Il doit, par conséquent, s'opposer formellement aux lettres a) à c) du point 1^o en ce qu'elles portent atteinte au principe de l'égalité devant la loi.

À titre de solution au problème soulevé, le Conseil d'État propose de maintenir le système actuellement en vigueur selon lequel les majorations d'échelon sont rattachées aux postes à responsabilités particulières en faisant abstraction des changements de terminologie proposés.

En sus du problème d'égalité prédécrit, le Conseil d'État voudrait encore attirer l'attention des auteurs sur le fait que le dispositif actuellement en vigueur présente, lui aussi, des lacunes au niveau de la configuration de la deuxième étape de la procédure qui consiste à désigner les agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme. Tel que relevé plus haut, il appartient au chef d'administration de procéder à la désignation des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières, ceci en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles. Le chef d'administration dispose à cette occasion d'un pouvoir d'appréciation qui n'est qu'insuffisamment encadré.

Le Conseil d'État se doit, dans ce contexte, de rappeler que le dispositif sous revue relève d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 99 de la Constitution (article 117, paragraphe 4, de la Constitution révisée) en ce qu'il prévoit des dépenses pour plus d'un exercice et, à partir du 1^{er} juillet 2023, de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée qui prévoit que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi ». Dans ces matières, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions. La loi doit définir les éléments essentiels de la matière avec une précision suffisante pour écarter tout pouvoir discrétionnaire absolu de la part de l'administration. La référence tout à fait générale aux « résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » ne saurait être

² Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 159 du 13 novembre 2020 (Mém. A – n° 921 du 20 novembre 2020).

considérée comme suffisante pour constituer un encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative répondant aux critères de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle.

Dans ce contexte, le Conseil d'État attire encore l'attention des auteurs sur le fait que le point 10 de l'accord salarial précité prévoit que « [l]e système d'appréciation sera aboli avec effet au 1^{er} janvier 2023. Toutefois, ce système sera maintenu pour les fonctionnaires stagiaires et les employés de l'État en période d'initiation ». Au vu de la suppression du système d'appréciation et des considérations formulées au regard des exigences qui découlent de l'article 99 de la Constitution (article 117, paragraphe 4, de la Constitution révisée) et de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée, le Conseil d'État estime qu'il conviendrait de profiter de la présente modification pour adapter la procédure telle qu'actuellement applicable à la désignation des agents appelés à occuper des postes à responsabilités particulières.

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'État demande aux auteurs du projet de loi d'encadrer par des critères précis le pouvoir qui sera conféré à l'autorité administrative.

Sur ce point, le Conseil d'État renvoie au dispositif tel qu'il s'applique actuellement aux magistrats. Il est d'avis que le dispositif prévu au paragraphe 5 de l'article 16 pourrait, en ce qui concerne la configuration de la deuxième étape de la procédure consistant dans la désignation des agents appelés à occuper des postes à responsabilités particulières, servir de modèle pour l'élaboration d'un dispositif qui répondrait aux exigences découlant de la jurisprudence relative aux matières réservées à la loi, en relation plus particulièrement avec le nécessaire encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative qui est appelée à prendre la décision.

La lettre e) du point 1^o sous revue vise à remplacer, dans son intégralité, le dispositif prévu au paragraphe 5 de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, dispositif relatif aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières propre à la magistrature. Le Conseil d'État rappelle que l'article 16, paragraphe 5, de la loi précitée du 25 mars 2015 a maintenu, pour la magistrature, le dispositif des grades de substitution, dispositif qui, dans le cadre des réformes dans la fonction publique de 2015, a été remplacé par celui des majorations d'échelon pour les autres fonctions. Le dispositif prévu à l'heure actuelle au paragraphe 5 se distingue encore de celui qui s'applique de manière générale aux autres fonctionnaires en ce qu'il prévoit, au niveau de la seconde étape de la procédure, que la désignation des fonctionnaires pouvant accéder aux grades de substitution tient compte, non pas, d'une façon tout à fait générale, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles comme cela est prévu pour les autres groupes de traitement, mais du mérite personnel dont les composantes sont ensuite définies avec précision. Le dispositif actuel comporte encore une dernière différence avec le dispositif général actuellement applicable aux groupes de traitement autres que la magistrature en ce qu'il comporte déjà une troisième étape qui vise la situation dans laquelle le nombre de postes à responsabilités particulières serait supérieur aux grades de substitution pouvant être attribués. Il prévoit ainsi que « [s]i par application des pourcentages le nombre des grades de substitution à attribuer est inférieur au nombre des postes à responsabilités particulières et qu'il s'avère impossible de départager ces postes quant à leur importance, il sera fait appel à l'expérience professionnelle des intéressés ».

Le remplacement du dispositif est notamment justifié par les auteurs au regard du fait qu'« [...]il prête à confusion puisqu'il mélange l'ancien mécanisme des grades de substitution (qui figurent dans le tableau indiciaire) qui prévoyait qu'un certain grade soit substitu[é] à un autre (avec des valeurs plus élevées des différents échelons), avec le nouveau mécanisme de la majoration d'échelon, qui prévoit que les échelons respectifs des grades – y compris les allongements de grade – sont augmentés d'un certain nombre de points indiciaires ». Outre l'objectif d'harmonisation des procédures en la matière, les auteurs du projet de loi expliquent encore vouloir adapter les filières de la magistrature et préciser leur composition. Par ailleurs, le Conseil national de la justice sera doté de pouvoirs étendus et prendra les décisions finales en matière de détermination des postes à responsabilités particulières et des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon. Il se substituera ainsi, à ce niveau, aux chefs de corps et au ministre du ressort.

À l'instar des observations formulées à l'endroit des lettres a) à c), en ce qui concerne la troisième étape de la procédure, le Conseil d'État relève que tant le dispositif actuellement en vigueur que celui proposé par le projet de loi sous revue se heurtent au principe de l'égalité devant la loi, tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution (article 15, paragraphes 1^{er} et 2 de la Constitution révisée). Il doit par conséquent s'opposer formellement à l'article 16, paragraphe 5, alinéas 2 à 4 et 6, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e), du projet de loi. Les alinéas 2 à 4 modifient la façon dont est déterminé le nombre maximum de majorations d'échelon et se trouvent ainsi à l'origine du

problème qu'est censé résoudre l'alinéa 6 lorsque le nombre de postes à responsabilités particulières est supérieur au nombre des majorations d'échelons qui peuvent être accordées. Les quatre alinéas créent dès lors, dans leur ensemble, le problème au niveau de l'égalité de traitement soulevé par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État s'interroge par ailleurs sur les raisons qui justifieraient en l'occurrence le maintien d'un régime spécifique pour les magistrats. Aux yeux du Conseil d'État, un tel régime ne se justifierait qu'au regard des dispositions relatives à la compétence du Conseil national de la justice.

Le Conseil d'État relève par ailleurs que le nouveau dispositif proposé opère encore des changements au niveau de la deuxième étape de la procédure qui vise la désignation des magistrats appelés à occuper les postes à responsabilités particulières et des étapes ultérieures. Ainsi, le Conseil d'État note que le paragraphe 5, tel que remplacé, ne reprend plus le dispositif qui détermine la procédure de désignation des magistrats pour l'accès aux postes à responsabilités particulières en fonction de leur mérite personnel, mais prévoit que « [l]es majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières » et que « [s]ur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon ». Le Conseil d'État constate qu'il ne ressort pas clairement de ce dispositif comment sera configurée, à l'avenir, la deuxième étape du processus, à savoir l'affectation des fonctionnaires concernés aux postes à responsabilités particulières. Selon quels critères le Conseil national de la justice déterminera-t-il ensuite les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon ? S'agira-t-il d'un automatisme aussi longtemps que le nombre de postes à responsabilités particulières ne dépassera pas le nombre de majorations d'échelon disponibles ou est-ce que le Conseil national de la justice disposera d'un pouvoir d'appréciation ? Le Conseil d'État note que le Conseil national de la justice semble disposer ainsi des compétences les plus larges vu qu'il pourra augmenter ou diminuer le nombre de postes proposés par les chefs de corps. En dépassement de ces questionnements, le Conseil d'État relève que le processus se déroulera indépendamment de la prise en compte d'un quelconque critère relatif au mérite personnel comme c'est le cas aujourd'hui. Les considérations liées au mérite personnel sont, quant à elles, reléguées au niveau de la troisième étape du processus – qui vient à s'appliquer lorsque le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières – et remplace ainsi le critère actuel de « l'expérience professionnelle des intéressés », le nouveau dispositif ne reprenant toutefois plus les définitions des notions de « valeur personnelle », d'« assiduité » et de « qualité de travail » figurant dans le texte de la loi actuellement en vigueur.

Les auteurs du texte n'offrent que de succinctes explications quant à ces changements qui n'emportent pas la conviction du Conseil d'État. Ils se bornent en effet à indiquer à ce sujet que, « [e]n raison de leur caractère plus subjectif, les critères du mérite personnel et de l'expérience professionnelle ne s'appliqueront que de manière subsidiaire » et que « [l]e projet de loi conserve les trois éléments constitutifs du mérite personnel, à savoir la valeur personnelle, l'assiduité et la qualité du travail ».

Le Conseil d'État se doit de rappeler à cet égard les considérations formulées à l'endroit des lettres a) à c) concernant la nécessité de définir, en présence d'une matière réservée à la loi³, les éléments essentiels de la matière avec une précision suffisante dans la loi pour écarter tout pouvoir discrétionnaire absolu dans le processus décisionnel. À cela s'ajoutent les questions soulevées par le Conseil d'État concernant les imprécisions au niveau du texte en relation avec la portée de l'intervention du Conseil national de la justice dans le processus, imprécisions qui sont source d'insécurité juridique.

Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement au texte de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 5, 7 et 8, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e), du projet de loi pour les motifs explicités à l'alinéa précédent.

En guise de solution, le Conseil d'État estime, pour sa part, que le dispositif tel qu'actuellement en vigueur présente, au niveau de la deuxième étape qui a trait à l'affectation des magistrats aux postes à responsabilités particulières, et au regard des exigences de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative aux matières réservées à la loi, les qualités requises à cet égard. Le Conseil d'État s'interroge toutefois sur la notion de « valeur personnelle » qui risque d'aboutir à une appréciation basée sur des considérations subjectives. Il eût été préférable de recourir à la notion de « compétences personnelles » qui, quant à elles, peuvent être déterminées sur la base de considérations objectives.

³ Article 99 de la Constitution (article 117, paragraphe 4, de la Constitution révisée) et article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée.

Il propose par conséquent de maintenir, pour ce qui concerne cette deuxième étape de la procédure, le dispositif actuel, y compris les définitions y prévues, sous réserve des observations relatives à la notion de « valeur personnelle ». S'il était par ailleurs envisagé de donner au Conseil national de la justice un pouvoir d'appréciation en relation avec la détermination des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, il conviendrait également de l'encadrer dûment. Au cas où cette détermination se ferait de façon automatique en faveur des magistrats occupant un poste à responsabilités particulières, dans l'hypothèse évidemment où le nombre de postes à responsabilités particulières ne dépasserait pas celui des majorations d'échelon, cette nécessité ne serait évidemment pas donnée.

Quant à la troisième étape, qui couvre le tri entre candidats qui devient nécessaire dans le cas où le nombre de postes à responsabilités particulières est supérieur aux majorations d'échelon, telle que proposée à travers l'article sous revue, elle est à supprimer compte tenu des observations formulées ci-dessus par le Conseil d'État au regard du non-respect de l'article 10*bis* de la Constitution.

Enfin, le Conseil d'État constate, à la lecture du commentaire de l'article sous revue, que les auteurs n'entendent pas procéder, sous la lettre c) du point 1°, à la modification des lettres a) et b) du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015 au motif que ces dispositions seront supprimées au 1^{er} juillet 2023 par le biais du projet de loi n° 8040 précité. De même, et toujours sous la lettre c) du point 1°, les auteurs prévoient d'adapter une disposition (lettre o)) qui sera introduite dans la loi précitée du 25 mars 2015 par le même projet de loi n° 8040 en cours de procédure. Le Conseil d'État renvoie sur ce point aux observations formulées dans ses considérations générales. Il rappelle que le projet de loi n° 8040 est en cours d'instance législative et demande, par conséquent, aux auteurs de procéder dans le projet de loi sous revue à l'ensemble des modifications qui s'imposent au regard de la mise en œuvre des points concernés de l'accord salarial et d'omettre les modifications qui viseraient à adapter des dispositions qui ne sont pas encore en vigueur, et ceci indépendamment des modifications envisagées par le projet de loi n° 8040 précité.

En ce qui concerne le texte figurant sous la lettre d), il ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

Point 2°

L'article 1^{er}, point 2°, prévoit une augmentation de cinq points indiciaires des majorations d'échelon pour les fonctions dirigeantes visées par l'article 17 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.

Même si les majorations en question ne sont pas explicitement visées par l'accord salarial précité du 9 décembre 2022, il est dans la logique de la compensation des responsabilités particulières assumées qu'elles soient revalorisées parallèlement aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec le texte proposé.

Point 3°

Le point 3° n'appelle pas d'observation.

Point 4°

Le point 4° entend mettre en œuvre le point 11 de l'accord salarial qui prévoit l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur qui relèvent du groupe de traitement B1 et cela à la condition « qu'il [soit] établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé ».

Cette disposition donne lieu de la part du Conseil d'État aux observations suivantes.

La formule utilisée pour caractériser le lien entre le brevet et les missions liées au poste occupé rappelle la formulation figurant à l'article 24, paragraphe 2, de la loi précitée du 25 mars 2015 en relation avec l'introduction d'une prime pour les détenteurs d'un diplôme de doctorat. Le Conseil d'État note également que le règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 déterminant pour les fonctionnaires

et employés de l'État les modalités d'attribution de la réduction de stage et de la prime de doctorat⁴ détermine, quant à lui, en son article 6, la procédure y relative.

Dans la mesure où le texte sous revue omet de préciser la procédure relative à l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, il faudra, en conséquence, intégrer au projet de loi une disposition prévoyant expressément l'intervention du Grand-Duc. Il convient en effet de rappeler que le statut des fonctionnaires relèvera d'une matière réservée à la loi à partir de la date de l'entrée en vigueur de la Constitution révisée (article 50), matière dans laquelle le pouvoir réglementaire spontané du Grand-Duc est exclu.

Par ailleurs, à l'instar de l'observation formulée par la Chambre des fonctionnaires et employés de l'État dans son avis précité du 17 mars 2023, le Conseil d'État note que le texte sous revue ne précise pas la nature pensionnable de la prime en question. Le texte est, le cas échéant, à compléter sur ce point.

En ce qui concerne l'alinéa 2 du nouveau paragraphe 3, le Conseil d'État suggère de formuler le renvoi aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles comme suit :

« [...], conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles »

Point 5°

Sans observation.

Point 6°

À travers le point 6° de l'article 1^{er} du projet de loi sous revue, il est procédé à la suppression des grades M2bis, M3bis, M4bis dans le tableau indiciaire figurant à l'annexe B, B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, de la loi précitée du 25 mars 2015.

Ce faisant, les auteurs du projet de loi tirent les conclusions de la renonciation au mécanisme des grades de substitution au niveau de la compensation des responsabilités particulières liées à certains postes dans la magistrature. Le Conseil d'État en est à se demander s'il ne conviendrait pas, à l'instar de ce qui a été fait en 2015 lors du passage des grades de substitution aux majorations d'échelon, de prévoir des dispositions transitoires en faveur des agents qui bénéficient à l'heure actuelle du dispositif des grades de substitution en complétant l'article 44 de la loi précitée du 25 mars 2015. En cas de maintien dans leur chef de ce dispositif, la suppression pure et simple des grades de substitution dans les annexes de la loi précitée du 25 mars 2015 ne serait pas de mise.

Article 2

L'article 2 vise à appliquer aux employés de l'État les mêmes mesures que celles prévues à l'article 1^{er} en faveur des fonctionnaires.

Point 1°

Sous la lettre a) du point 1°, il est procédé à une modification de l'article 29, alinéa 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime des indemnités des employés de l'État, modification qui vise à remplacer la référence à la limitation à quinze pour cent du nombre des postes à responsabilités particulières par une référence à la limitation à trente pour cent du nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 1^{er} où il s'est opposé formellement au texte figurant sous les lettres a) à c) du point 1° au motif que celui-ci se heurte au principe de l'égalité devant la loi ainsi qu'aux articles 99 de la Constitution (article 117, paragraphe 4, de la Constitution révisée) et de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée.

4 Règlement grand-ducal du 20 décembre 2019 déterminant pour les fonctionnaires et employés de l'État les modalités d'attribution de la réduction de stage et de la prime de doctorat et abrogeant le règlement grand-ducal modifié du 30 septembre 2015 déterminant pour les fonctionnaires et employés de l'État : I. les cas d'exception ou de tempérament aux conditions de stage ; II. la bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial ; III. la procédure d'attribution d'une prime pour les détenteurs d'un doctorat (Mém. A - n° 900 du 28 décembre 2019).

En l'occurrence, l'article 29 de la loi précitée du 25 mars 2015 qu'il est proposé de modifier contient beaucoup moins d'éléments procéduraux que le texte correspondant applicable aux fonctionnaires, son alinéa 1^{er} se contentant d'un simple renvoi à la procédure et aux modalités fixées par l'article 16, paragraphe 1^{er}, de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État. Cela dit, les mêmes problèmes que ceux soulevés par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre a) à c) se posant en l'occurrence, le Conseil d'État se voit amené à s'opposer formellement à la disposition sous revue pour les mêmes raisons que celles développées par rapport au dispositif applicable aux fonctionnaires.

Point 2°

En ce qui concerne le point 2° qui prévoit l'applicabilité des dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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 aux employés, le Conseil d'État renvoie aux observations formulées à l'endroit de l'article 1^{er}, point 4°, du projet de loi sous revue.

Points 3° et 4°

Aux points 3° et 4°, les auteurs procèdent à une augmentation de cinq points indiciaires des suppléments de rémunération pour respectivement les secrétaires de direction visés par l'article 50 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, et les secrétaires personnels des membres du Gouvernement visés par l'article 52 de la même loi.

Même si les majorations en question ne sont pas explicitement visées par l'accord salarial précité du 9 décembre 2022, il est dans la logique de la compensation des responsabilités particulières assumées qu'elles soient revalorisées parallèlement aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec les textes proposés.

Article 3

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Intitulé

L'intitulé du projet de loi sous avis prête à croire que le texte de loi en projet comporte tant des dispositions autonomes que des dispositions modificatives. Comme la visée de la loi en projet est toutefois entièrement modificative, il y a lieu de reformuler l'intitulé de manière à ce qu'il reflète cette portée. Par conséquent, le Conseil d'État suggère de reformuler l'intitulé comme suit :

« Projet de loi 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'État ;

2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État,

en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 ».

Article 1^{er}

Au point 1°, lettre b), le Conseil d'État relève que les termes à remplacer à l'article 16, paragraphe 3, alinéa 3, de la loi précitée du 25 mars 2015 sont les suivants :

« nombre de ces postes à responsabilités particulières est limité à 15% ».

Par ailleurs, le Conseil d'État attire l'attention des auteurs du projet de loi sur le fait que, dans un souci de cohérence, il conviendrait de remplacer à l'article 16, paragraphe 1^{er}, alinéa 5, dernière phrase, la référence au « nombre des postes à attribuer » par une référence au « nombre des majorations d'échelon ».

Au point 4°, à l'article 24, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, point 1°, le terme « et » *in fine* est à omettre, car superfétatoire.

Au point 5, lettre a), à l'article 44, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, il convient de remplacer les termes « le nombre » par ceux de « les termes ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 17 votants, le 27 juin 2023.

Pour le Secrétaire général,
Le Conseiller,
Françoise ALEX

Pour le Président,
Le Vice-Président,
Patrick SANTER

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

07



Commission de la Fonction publique

Procès-verbal de la réunion du 05 juillet 2023

Ordre du jour :

1. 8165 Projet de loi portant mise en œuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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'État ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État

- Désignation d'un Rapporteur
- Présentation du projet de loi
- Examen de l'avis du Conseil d'État

2. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Frank Colabianchi, Mme Stéphanie Empain, Mme Chantal Gary, M. Gusty Graas, M. Aly Kaes, M. Fred Keup, M. Claude Lamberty, Mme Octavie Modert, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. François Benoy remplaçant Mme Josée Lorsché

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique

M. Bob Gengler, du Ministère de la Fonction publique

M. Marc Blau, directeur du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Dan Biancalana, M. Yves Cruchten, M. Marc Goergen, Mme Josée Lorsché

Mme Myriam Cecchetti, observateur délégué

*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

1. 8165 Projet de loi portant mise en œuvre des points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 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'État ; et 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État

À titre liminaire, M. Gusty Graas est désigné Rapporteur du projet de loi.

Il est procédé à une brève présentation du projet de loi pour le détail de laquelle il y a lieu de se référer au document parlementaire 8165⁰⁰.

Le projet de loi a pour objet de mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022. Il porte modification 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 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

L'accord salarial mentionné a été conclu entre le Gouvernement et la Confédération générale de la fonction publique (CGFP). Le 22 mars 2023 les points 1 et 2 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 ont tout d'abord été approuvés par la Chambre des Députés. Il s'agit maintenant de mettre en œuvre trois autres mesures qui s'appliqueront avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023.

Les modifications portent principalement sur :

- Une augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- Une augmentation de 15% à 30% du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ; et
- L'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS).

Il est ensuite procédé à l'examen des articles ainsi que de l'avis du Conseil d'État du 27 juin 2023.

Article 1^{er}

Le présent article a pour objet de modifier la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'État afin de mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Point 1°

À travers le point 1°, le projet de loi vise à modifier le dispositif relatif à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévu à l'article 16 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.

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis opère un changement d'approche important au niveau de la configuration du dispositif en ce qu'il est prévu de découpler les majorations

d'échelon du poste à responsabilités particulières proprement dit. Il donne à considérer que le nouveau dispositif proposé par les auteurs pourra déboucher sur la création de postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration, postes qui seront ensuite occupés par des agents auxquels seront confiées les responsabilités particulières afférentes, mais qui ne se verront, en application des nouvelles règles de calcul relatives aux pourcentages maxima à respecter, pas attribuer la majoration d'échelon y relative.

Le Conseil d'État relève que ce nouveau dispositif risque de créer une situation inégale entre les agents qui occuperont les postes à responsabilités particulières et qui se verront attribuer la majoration d'échelon y relative et ceux qui seront également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieront pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées.

Le Conseil d'État rappelle que, selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle relative à l'article 10*bis* (article 15, paragraphes 1^{er} et 2, de la Constitution révisée), le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à la condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Le Conseil d'État ne voit toutefois aucune raison objective justifiant une différence de traitement entre ces deux catégories d'agents.

Il doit, par conséquent, s'opposer formellement aux lettres a) à c) du point 1^o en ce qu'elles portent atteinte au principe de l'égalité devant la loi.

À titre de solution au problème soulevé, le Conseil d'État propose de maintenir le système actuellement en vigueur selon lequel les majorations d'échelon sont rattachées aux postes à responsabilités particulières en faisant abstraction des changements de terminologie proposés.

Le Conseil d'État se doit, dans ce contexte, de rappeler que le dispositif sous revue relève d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 99 de la Constitution, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions. La référence tout à fait générale aux « résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » ne saurait être considérée comme suffisante pour constituer un encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative répondant aux critères de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Dans ce contexte, le Conseil d'État attire encore l'attention des auteurs sur le fait que le point 10 de l'accord salarial précité prévoit l'abolition du système d'appréciation avec effet au 1^{er} janvier 2023.

Au vu de la suppression du système d'appréciation et des considérations formulées au regard des exigences qui découlent de l'article 99 de la Constitution et de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée, le Conseil d'État estime qu'il conviendrait de profiter de la présente modification pour adapter la procédure telle qu'actuellement applicable à la désignation des agents appelés à occuper des postes à responsabilités particulières.

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'État demande aux auteurs du projet de loi d'encadrer par des critères précis le pouvoir qui sera conféré à l'autorité administrative.

Dans ce contexte, le Conseil d'État renvoie au dispositif tel qu'il s'applique actuellement aux magistrats. Il est d'avis que ce dispositif pourrait servir de modèle pour l'élaboration d'un dispositif qui répondrait aux exigences découlant de la jurisprudence relative aux matières réservées à la loi.

Pour ce qui est de la lettre e), à l'instar des observations formulées à l'endroit des lettres a) à c), en ce qui concerne la troisième étape de la procédure, le Conseil d'État relève que tant le dispositif actuellement en vigueur que celui proposé par le projet de loi sous revue se heurtent au principe de l'égalité devant la loi. Il doit par conséquent s'opposer formellement à l'article 16, paragraphe 5, alinéas 2 à 4 et 6, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e), du projet de loi.

Le Conseil d'État s'interroge par ailleurs sur les raisons qui justifieraient en l'occurrence le maintien d'un régime spécifique pour les magistrats. Le Conseil d'État relève par ailleurs que le nouveau dispositif proposé opère encore des changements au niveau de la deuxième étape de la procédure qui vise la désignation des magistrats appelés à occuper les postes à responsabilités particulières et des étapes ultérieures. Le Conseil d'État note que le Conseil national de la justice semble disposer ainsi des compétences les plus larges vu qu'il pourra augmenter ou diminuer le nombre de postes proposés par les chefs de corps. En dépassement de ces questionnements, le Conseil d'État relève que le processus se déroulera indépendamment de la prise en compte d'un quelconque critère relatif au mérite personnel comme c'est le cas aujourd'hui.

Les auteurs du texte n'offrent que de succinctes explications quant à ces changements qui n'emportent pas la conviction du Conseil d'État. Le Conseil d'État se doit de rappeler à cet égard les considérations formulées à l'endroit des lettres a) à c) concernant la nécessité de définir, en présence d'une matière réservée à la loi, les éléments essentiels de la matière avec une précision suffisante dans la loi. Il propose par conséquent de maintenir, pour ce qui concerne cette deuxième étape de la procédure, le dispositif actuel, y compris les définitions y prévues, sous réserve des observations relatives à la notion de « valeur personnelle ».

Quant à la troisième étape, qui couvre le tri entre candidats qui devient nécessaire dans le cas où le nombre de postes à responsabilités particulières est supérieur aux majorations d'échelon, telle que proposée à travers l'article sous revue, elle est à supprimer compte tenu des observations formulées ci-dessus par le Conseil d'État au regard du non-respect de l'article 10*bis* de la Constitution.

Enfin, le Conseil d'État constate, à la lecture du commentaire de l'article sous revue, que les auteurs n'entendent pas procéder, sous la lettre c) du point 1^o, à la modification des lettres a) et b) du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015 au motif que ces dispositions seront supprimées au 1^{er} juillet 2023 (il faudrait lire 2022) par le biais du projet de loi n° 8040 précité. De même, et toujours sous la lettre c) du point 1^o, les auteurs prévoient d'adapter une disposition (lettre o)) qui sera introduite dans la loi précitée du 25 mars 2015 par le même projet de loi n° 8040 en cours de procédure. Le Conseil d'État renvoie sur ce point aux observations formulées dans ses considérations

générales. Il rappelle que le projet de loi n° 8040 est en cours d'instance législative et demande, par conséquent, aux auteurs de procéder dans le projet de loi sous revue à l'ensemble des modifications qui s'imposent au regard de la mise en œuvre des points concernés de l'accord salarial et d'omettre les modifications qui viseraient à adapter des dispositions qui ne sont pas encore en vigueur, et ceci indépendamment des modifications envisagées par le projet de loi n° 8040 précité.

En ce qui concerne le texte figurant sous la lettre d), il ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

Tout d'abord, suite à la remarque du Conseil d'État émise dans son avis du 27 juin 2023 relative à la suppression du système d'appréciation, il est prévu de supprimer à l'article 16 de la loi sur les traitements, les références respectives aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires concernés.

Ensuite, compte tenu de l'opposition formelle du Conseil d'État et de sa proposition de maintenir le système actuellement en vigueur, le texte se limitera à adapter le pourcentage des postes à responsabilités particulières (passant de 15% à 30%) au lieu d'appliquer ce pourcentage au nombre de majorations d'échelon. Il est également tenu compte de la remarque du Conseil d'État au sujet des dispositions (lettres a) et b) de l'article 16, paragraphe 3) qui, bien que prévues d'être supprimées par le biais du projet de loi n°8040, sont actuellement encore en vigueur et doivent dès lors être adaptées dans le même sens que les dispositions similaires (lettres c) à n)).

Finalement, en ce qui concerne la magistrature, il est tenu compte des oppositions formelles et remarques du Conseil d'État en appliquant le pourcentage-limite aux postes à responsabilités particulières et non pas aux majorations d'échelon et en reprenant une partie du texte actuellement en vigueur au sujet des critères liés aux compétences personnelles, à l'assiduité et à la qualité du travail.

La commission décide par conséquent de modifier l'article 1^{er}, point 1° du projet de loi comme suit :

« (...)

1° L'article 16 est modifié comme suit :

~~a) Au paragraphe 1^{er}, alinéa 5, les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~

~~b) Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes « nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~

~~c) Au paragraphe 3, lettres c), d), f), h), i), j), k), l), m) et n), les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent », sous la lettre e) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant à chaque fois limité à 30 pour cent » et sous la lettre o) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure étant limité à 15% » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent ».~~

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
- ii) A l'alinéa 2, sous c), les termes « , en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question » sont supprimés.
- iii) A l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
- ii) A l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
- ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».

d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de ~~majorations d'échelon~~ **postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de ~~majorations d'échelon~~ **postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de ~~majorations d'échelon~~ **postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

~~Si, par application des pourcentages limites, le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières et s'il s'avère impossible de départager ces postes quant à leur importance, les chefs de corps et le Conseil national de la justice tiennent compte du mérite personnel des magistrats concernés et de leur expérience professionnelle. Le mérite personnel comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.~~

~~Les chefs de corps communiquent annuellement l'organigramme de leurs services au Conseil national de la justice. Les organigrammes indiquent les postes à responsabilités particulières pour les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Le Conseil national de la justice peut augmenter ou diminuer le nombre des postes proposés par les chefs de corps.~~

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;

3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon. »

Point 2°

L'article 1^{er}, point 2°, prévoit une augmentation de cinq points indiciaires des majorations d'échelon pour les fonctions dirigeantes visées par l'article 17 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.

Le Conseil d'État constate dans son avis du 27 juin 2023 que, même si les majorations en question ne sont pas explicitement visées par l'accord salarial précité du 9 décembre 2022, il est dans la logique de la compensation des responsabilités particulières assumées qu'elles soient revalorisées parallèlement aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec le texte proposé.

La commission parlementaire en prend note.

Monsieur le Député Gilles Roth (CSV) souhaite savoir pourquoi parmi les fonctions dirigeantes visées par l'article 17, pour lesquelles une augmentation de cinq points indiciaires des majorations d'échelon est prévue, ne figure pas le premier conseiller de gouvernement. Dans ce contexte, le représentant du Ministère explique que ceci est prévu à l'article 16 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, dispositif relatif à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Il est expliqué que ceci n'est pas une nouveauté. Monsieur Roth attire l'attention sur le fait que, dans la diplomatie, le premier conseiller de légation la reçoit. Monsieur le Ministre explique que ceci est le fruit des négociations avec la Confédération Générale

de la Fonction Publique. Monsieur Roth plaide pour une suppression de cette discrédance. Monsieur le Ministre explique qu'il existe des inégalités à tous les niveaux, raison pour laquelle il recommande au futur gouvernement de procéder à une réforme en profondeur.

Point 3°

Le point sous examen prévoit que sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

Le point 3° n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023, ni de la part de la Commission parlementaire.

Point 4°

Le point 4° entend mettre en œuvre le point 11 de l'accord salarial qui prévoit l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur qui relèvent du groupe de traitement B1 et cela à la condition « qu'il [soit] établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé ».

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État note que dans la mesure où le texte sous revue omet de préciser la procédure relative à l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, il faudra, en conséquence, intégrer au projet de loi une disposition prévoyant expressément l'intervention du Grand-Duc. Il convient en effet de rappeler que le statut des fonctionnaires relèvera d'une matière réservée à la loi à partir de la date de l'entrée en vigueur de la Constitution révisée (article 50), matière dans laquelle le pouvoir réglementaire spontané du Grand-Duc est exclu.

Par ailleurs, à l'instar de l'observation formulée par la Chambre des fonctionnaires et employés publics dans son avis du 17 mars 2023, le Conseil d'État note que le texte sous revue ne précise pas la nature pensionnable de la prime en question. Le texte est, le cas échéant, à compléter sur ce point.

En ce qui concerne l'alinéa 2 du nouveau paragraphe 3, le Conseil d'État suggère de formuler le renvoi aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles comme suit :

« [...], conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ».

Afin de tenir compte des remarques du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023 en ce qui concerne, d'une part, la question de savoir si la prime visée au point 4° est pensionnable ou non et, d'autre part, pour préciser que la procédure d'attribution de cette prime sera déterminée par voie de règlement grand-ducal, la commission décide de modifier l'article 1^{er}, point 4° comme suit :

4° « L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle **non pensionnable** selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ; et

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. »

Point 5°

Ce point prévoit qu'à l'article 44, le paragraphe 3 est modifié en disposant qu'à l'alinéa 1^{er}, le nombre « 15 % » est remplacé par les termes « 30 pour cent », et que l'alinéa 2 est supprimé.

Suite à la remarque y relative du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023, une disposition transitoire est prévue pour régler la situation des magistrats qui bénéficient actuellement d'un grade de substitution.

La commission décide par conséquent de modifier l'article 1^{er}, point 5°, lettre b) comme suit :

« b) L'alinéa 2 est supprimé. L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du xx.xx.xxxx 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article. »

Point 6°

À travers le point 6° de l'article 1^{er} du projet de loi sous revue, il est procédé à la suppression des grades M2bis, M3bis, M4bis dans le tableau indiciaire figurant à l'annexe B, B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, de la loi précitée du 25 mars 2015.

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État constate que ce faisant, les auteurs du projet de loi tirent les conclusions de la renonciation au mécanisme des grades de substitution au niveau de la compensation des responsabilités particulières liées à certains postes dans la magistrature. Le Conseil d'État en est à se demander s'il ne conviendrait pas, à l'instar de ce qui a été fait en 2015 lors du passage des grades de substitution aux majorations d'échelon, de prévoir des dispositions transitoires en faveur des agents qui bénéficient à l'heure actuelle du dispositif des grades de substitution en complétant l'article 44 de la loi précitée du 25 mars 2015. En cas de maintien dans leur chef de ce dispositif, la suppression pure et simple des grades de substitution dans les annexes de la loi précitée du 25 mars 2015 ne serait pas de mise.

La commission parlementaire renvoie dans ce contexte à ses suggestions de solution sous le point précédent.

Article 2

L'article 2 vise à appliquer aux employés de l'État les mêmes mesures que celles prévues à l'article 1^{er} en faveur des fonctionnaires.

Point 1°

Sous la lettre a) du point 1°, il est procédé à une modification de l'article 29, alinéa 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, modification qui vise à remplacer la référence à la limitation à quinze pour cent du nombre des postes à responsabilités particulières par une référence à la limitation à trente pour cent du nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 1^{er} où il s'est opposé formellement au texte figurant sous les lettres a) à c) du point 1° au motif que celui-ci se heurte au principe de l'égalité devant la loi ainsi qu'aux articles 99 de la Constitution (article 117, paragraphe 4, de la Constitution révisée) et de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée.

Pour les raisons indiquées au commentaire de l'amendement 1, la commission décide d'adapter dans le même sens la disposition équivalente applicable aux employés de l'État et propose de modifier l'article 2, point 1° du projet de loi comme suit :

« a) A l'alinéa 3, ~~les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~ le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ». »

Point 2°

Le point 2° prévoit l'applicabilité des dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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 aux employés.

Le Conseil d'État, dans son avis du 27 juin 2023, renvoie aux observations formulées à l'endroit de l'article 1^{er}, point 4°, du projet de loi sous revue.

Points 3° et 4°

Aux points 3° et 4°, il est procédé à une augmentation de cinq points indiciaires des suppléments de rémunération pour respectivement les secrétaires de direction visés par l'article 50 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, et les secrétaires personnels des membres du Gouvernement visés par l'article 52 de la même loi.

Dans son avis du 27 juin 2023, la Haute Corporation note que même si les majorations en question ne sont pas explicitement visées par l'accord salarial précité du 9 décembre 2022, il est dans la logique de la compensation des responsabilités particulières assumées qu'elles soient revalorisées parallèlement aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec les textes proposés.

La commission en prend note.

Article 3

L'article 3 prévoit, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial, que les mesures prévues par le présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

La disposition n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État, ni de la part de la commission parlementaire.

La commission décide de reprendre les suggestions d'ordre légistique du Conseil d'État.

La commission parlementaire étant unanimement d'accord avec les propositions d'amendements parlementaires, une lettre d'amendement est à préparer dans les meilleurs délais.

Madame la Députée Diane Adehm (CSV) souhaite savoir pourquoi l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics du 17 mars 2023, réceptionné en date du 20 mars 2023, n'a pas été examiné dans la présente réunion. Monsieur le Ministre explique que la Confédération Générale de la Fonction Publique est prédominante au sein de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, et rappelle dans ce contexte que la Confédération Générale de la Fonction Publique est l'un des principaux acteurs dans les négociations, qui ont conduit au présent projet de loi.

2. Divers

Suite à la question de Monsieur le Député Marc Spautz (CSV) relative à l'avancement du dossier concernant l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État, Monsieur le Ministre informe que l'on est toujours en attente de l'avis du Conseil d'État.

Procès-verbal approuvé et certifié exact

8165/03

N° 8165³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

* * *

AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(6.7.2023)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique, adoptés par la Commission de la Fonction publique au cours de sa réunion du 5 juillet 2023.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements proposés (figurant en caractères gras).

*

AMENDEMENTS

Amendement 1 – Article 1^{er}, point 1°

La commission propose de modifier l'article 1^{er}, point 1° du projet de loi :

« (...)

1° L'article 16 est modifié comme suit :

- a) ~~Au paragraphe 1^{er}, alinéa 5, les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~
- b) ~~Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes « nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~
- c) ~~Au paragraphe 3, lettres c), d), f), h), i), j), k), l), m) et n), les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent », sous la lettre e) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant à chaque fois limité à 30 pour cent » et sous la lettre o) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure étant limité à 15% » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent ».~~

- a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :
- i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
 - ii) A l'alinéa 2, sous c), les termes « , en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question » sont supprimés.
 - iii) A l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
- i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
 - ii) A l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :
- i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
 - ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.
- e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de **majorations d'échelon postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de **majorations d'échelon postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de **postes à responsabilités particulières majorations d'échelon** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

~~Si, par application des pourcentages limites, le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières et s'il s'avère impossible de répartir ces postes quant à leur importance, les chefs de corps et le Conseil national de la justice tiennent compte du mérite personnel des magistrats concernés et de leur expérience professionnelle. Le mérite personnel comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.~~

~~Les chefs de corps communiquent annuellement l'organigramme de leurs services au Conseil national de la justice. Les organigrammes indiquent les postes à responsabilités particulières pour les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Le Conseil national de la justice peut augmenter ou diminuer le nombre des postes proposés par les chefs de corps.~~

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;

3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon. »

Commentaire de l'amendement 1

Tout d'abord, suite à la remarque du Conseil d'État émise dans son avis du 27 juin 2023 relative à la suppression du système d'appréciation, il est prévu de supprimer à l'article 16 de la loi sur les traitements, les références respectives aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires concernés.

Ensuite, compte tenu de l'opposition formelle du Conseil d'État et de sa proposition de maintenir le système actuellement en vigueur, le texte se limitera à adapter le pourcentage des postes à responsabilités particulières (passant de 15% à 30%) au lieu d'appliquer ce pourcentage au nombre de majorations d'échelon. Il est également tenu compte de la remarque du Conseil d'État au sujet des dispositions (lettres a) et b) de l'article 16, paragraphe 3) qui, bien que prévues d'être supprimées par le biais du projet de loi n°8040, sont actuellement encore en vigueur et doivent dès lors être adaptées dans le même sens que les dispositions similaires (lettres c) à n)).

Finalement, en ce qui concerne la magistrature, il est tenu compte des oppositions formelles et remarques du Conseil d'État en appliquant le pourcentage-limite aux postes à responsabilités particulières et non pas aux majorations d'échelon et en reprenant une partie du texte actuellement en vigueur au sujet des critères liés aux compétences personnelles, à l'assiduité et à la qualité du travail.

Amendement 2 – Article 1^{er}, point 4°

La commission propose de modifier l'article 1^{er}, point 4° comme suit :

4° « L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle **non pensionnable** selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ; et

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. »

Commentaire de l'amendement 2

Le présent amendement tient compte des remarques du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023 en ce qui concerne, d'une part, la question de savoir si la prime visée au point 4° est pensionnable ou non et, d'autre part, pour préciser que la procédure d'attribution de cette prime sera déterminée par voie de règlement grand-ducal.

Amendement 3 – Article 1^{er}, point 5^o, lettre b)

La commission propose de modifier l'article 1^{er}, point 5^o, lettre b) comme suit :

« b) ~~L'alinéa 2 est supprimé.~~ L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du xx.xx.xxxx portant modification : 1^o 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 ; 2^o de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article. »

Commentaire de l'amendement 3

Suite à la remarque y relative du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023, une disposition transitoire est prévue pour régler la situation des magistrats qui bénéficient actuellement d'un grade de substitution.

Amendement 4 – Article 2, point 1^o

La commission propose de modifier l'article 2, point 1^o du projet de loi comme suit :

« a) A l'alinéa 3, ~~les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~ le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ». »

Commentaire de l'amendement 4

Pour les raisons indiquées au commentaire de l'amendement 1, le présent amendement adapte dans le même sens la disposition équivalente applicable aux employés de l'État.

*

Je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'État pouvait émettre son avis de façon à permettre à la Chambre des Députés de procéder au vote sur le projet de loi sous rubrique encore avant les vacances d'été de l'année en cours.

J'envoie copie de la présente au Ministre aux Relations avec le Parlement avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Le Président de la Chambre des Députés,
Fernand ETGEN

*

TEXTE COORDONNE MODIFIE

(Les **amendements parlementaires** sont indiqués en caractères **gras**, les textes repris du Conseil d'État figurent en caractères soulignés)

PROJET DE LOI

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, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 16 est modifié comme suit :

- a) ~~Au paragraphe 1^{er}, alinéa 5, les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~
- b) ~~Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes « nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~
- c) ~~Au paragraphe 3, lettres c), d), f), h), i), j), k), l), m) et n), les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent », sous la lettre e) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant à chaque fois limité à 30 pour cent » et sous la lettre o) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure étant limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent ».~~
- a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :
 - i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
 - ii) A l'alinéa 2, sous c), les termes « , en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question » sont supprimés.
 - iii) A l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 - i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
 - ii) A l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :
 - i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.
 - ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.
- e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de

complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de **majorations d'échelon postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de **majorations d'échelon postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de **postes à responsabilités particulières majorations d'échelon** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

~~Si, par application des pourcentages limites, le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières et s'il s'avère impossible de répartir ces postes quant à leur importance, les chefs de corps et le Conseil national de la justice tiennent compte du mérite personnel des magistrats concernés et de leur expérience professionnelle. Le mérite personnel comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.~~

~~Les chefs de corps communiquent annuellement l'organigramme de leurs services au Conseil national de la justice. Les organigrammes indiquent les postes à responsabilités particulières pour les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Le Conseil national de la justice peut augmenter ou diminuer le nombre des postes proposés par les chefs de corps.~~

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;
- 3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon. »

2° A l'article 17, les chiffres 20 et 25 sont remplacés par respectivement 25 et 30.

3° Sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

4° L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle **non pensionnable** selon les modalités suivantes :

- 1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ; et
- 2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. »

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal.

5° A l'article 44, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1^{er}, ~~le nombre~~ les termes « 15 % » est remplacé par les termes « 30 pour cent ».

b) L'alinéa 2 est supprimé. L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du xx.xx.xxxx 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article.

6° A l'annexe B, sous B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, les lignes correspondant aux grades M4bis, M3bis et M2bis sont supprimées.

Art. 2. La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 29 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 3, ~~les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent », le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ».~~

b) A l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

2° A l'article 31, à la suite du paragraphe 2, il est inséré un nouveau paragraphe 2bis, libellé comme suit :

« (2bis) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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. »

3° A l'article 50, alinéa 2, les termes « vingt », « quinze » et « dix » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq », « vingt » et « quinze ».

4° A l'article 52, paragraphe 1^{er}, les termes « vingt » et « quinze » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq » et « vingt ».

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8165/04

N° 8165⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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,

en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(14.7.2023)

Par dépêche du 6 juillet 2023, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série d'amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission de la fonction publique lors de sa réunion du 5 juillet 2023.

Le texte des amendements était accompagné d'un commentaire pour chacun des amendements et du texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements proposés.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le Conseil d'État constate que la Commission de la fonction publique, ci-après la « Commission », a modifié le texte du projet de loi initial afin de tenir compte des critiques que le Conseil d'État avait formulées à l'endroit de la réorganisation du dispositif des postes à responsabilités particulières et des majorations d'échelon versées aux agents qui occupent les postes en question.

Il note encore que la Commission a suivi le Conseil d'État dans sa proposition d'omettre l'ensemble des modifications qui anticipent les dispositions du projet de loi n° 8040 sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État, projet de loi qui à l'heure actuelle se trouve encore en cours de procédure législative.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Amendement 1

Le Conseil d'État note que la Commission renonce, à travers l'amendement sous examen, au changement d'approche prévu dans le projet de loi initial qui consistait à découpler le nombre des majorations d'échelon de celui des postes à responsabilités particulières proprement dits.

Les modifications opérées moyennant l'amendement sous rubrique entendent tenir compte de l'opposition formelle mise en avant par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettres a) à c), du projet de loi initial et visent à maintenir le système actuellement en vigueur selon lequel les majorations d'échelon sont rattachées aux postes à responsabilités particulières, le champ d'application du dispositif étant limité à travers un pourcentage représentant le nombre de postes à responsabilités particulières, et non pas le nombre de majorations d'échelon comme prévu dans le projet de loi initial, exprimé en fonction des effectifs de la carrière visée.

Le Conseil d'État rappelle que, dans son avis du 27 juin 2023, il avait noté que le dispositif proposé aurait pour effet de compléter le système actuel par une nouvelle étape à l'occasion de laquelle le chef d'administration serait amené, au cas où le plafond fixé pour les majorations d'échelon pouvant être attribuées serait atteint, à opérer un choix quant à l'attribution d'une majoration d'échelon aux agents occupant des postes à responsabilités particulières. Cette façon de procéder était de nature à créer une situation d'inégalité entre d'une part les agents qui occuperaient des postes à responsabilités particulières et qui se verraient attribuer la majoration d'échelon y relative et d'autre part ceux qui seraient également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieraient pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées.

Comme, suite aux amendements proposés, le dispositif relatif aux majorations d'échelon continuera à s'appliquer, dans sa substance, conformément aux dispositions actuellement en vigueur et s'articulera autour de deux étapes, la première consistant dans la définition des postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration qui est approuvé par le ministre du ressort et la seconde dans la désignation des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme, les agents en question bénéficiant ensuite d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières, le Conseil d'État peut y marquer son accord.

Au vu de la suppression des dispositions qui portaient atteinte au principe de l'égalité devant la loi, l'opposition formelle mise en avant par le Conseil d'État à l'endroit des dispositions figurant sous l'article 1^{er}, point 1^o, lettres a) à c), du projet de loi initial n'a dès lors plus lieu d'être.

Le Conseil d'État rappelle ensuite qu'il avait attiré l'attention des auteurs sur le fait que le dispositif actuellement en vigueur pour les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » présentait des déficiences en ce qu'il encadrait de façon insuffisante les pouvoirs que le chef d'administration et le ministre exerçaient, à des degrés divers, en relation avec le processus qui aboutit à la désignation des fonctionnaires bénéficiaires d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières en passant par l'affectation des fonctionnaires concernés à des postes à responsabilités particulières. Il avait demandé aux auteurs du projet de loi d'encadrer par des critères précis le pouvoir conféré à l'autorité administrative à ce niveau, la simple référence aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles figurant dans les textes actuels lui semblant insuffisante.

En guise de réponse aux critiques formulées par le Conseil d'État, la Commission propose de supprimer, à plusieurs endroits de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, la prise en compte, dans le cadre de la désignation par le ministre des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Le Conseil d'État relève d'emblée qu'une telle suppression n'est pas de nature à répondre aux critiques qu'il avait formulées à l'endroit de ce dispositif. Il avait en effet souligné que le dispositif en question relevait d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 117, paragraphe 4, de la Constitution en ce qu'il prévoit des dépenses pour plus d'un exercice ainsi que de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution qui prévoit que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi » et que

dans de telles matières, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions.

Dans ce contexte, il avait constaté que la référence tout à fait générale aux « résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » n'était pas suffisante pour constituer un encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative répondant aux critères de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Il est dès lors évident que la suppression pure et simple de la référence susvisée n'est pas de nature à apporter une solution au problème soulevé par le Conseil d'État, mais qu'au contraire, vu qu'elle n'est pas adossée à une solution répondant à ses observations, elle aggrave le problème. Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement aux modifications proposées aux points i et ii) de la lettre a), au point i) de la lettre b) ainsi qu'au point i) de la lettre c) du point 1^o pour ne pas répondre au prescrit constitutionnel découlant des articles 117, paragraphe 4, et 50, paragraphe 3, de la Constitution.

Le Conseil d'État rappelle, tout en notant les engagements pris par le gouvernement dans l'accord salarial quant à la suppression du système d'appréciation, qu'il avait, dans son avis précité du 27 juin 2023, esquissé une ébauche de solution en demandant aux auteurs d'encadrer par des critères précis le pouvoir conféré à l'autorité administrative en s'inspirant du dispositif tel qu'il s'applique actuellement aux magistrats.

Le Conseil d'État pourrait ainsi marquer son accord avec un dispositif qui s'alignerait sur le dispositif proposé à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e) du projet de loi amendé et qui remplacerait le paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de l'article 16 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 comme suit :

« Les fonctionnaires relevant [...] titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet:

- a) des postes à responsabilités particulières de son administration;
- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

De même, le Conseil d'État se déclare d'ores et déjà d'accord avec le remplacement de la dernière phrase du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015 par les dispositions suivantes :

« Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

Quant au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, la dernière phrase est à remplacer comme suit :

« Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte, ~~s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles~~ de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

En ce qui concerne la lettre e) du point 1^o qui vise à remplacer le paragraphe 5 de l'article 16 précité comportant le dispositif relatif aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières propre à la magistrature, le Conseil d'État note que la Commission a, ici encore, renoncé aux modifications critiquées à l'endroit des lettres a) à c), en ce qui concerne l'étape finale de la procédure qui, sous certaines conditions, créait une situation où des agents occupant des postes à responsabilités particulières ne bénéficiaient pas de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières, ce qui portait atteinte au principe de l'égalité de traitement. La reformulation du paragraphe 5 sur ce point permet ainsi au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 2 à 4 et 6, de la loi précitée du 25 mars 2015 dans la reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e) du projet de loi initial.

Le Conseil d'État constate par ailleurs que la Commission, en réponse à l'opposition formelle du Conseil d'État au texte de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 5, 7 et 8, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e), du projet de loi initial, a effectué des modifications permettant de mieux cerner les attributions des instances intervenant dans le processus de décision en les encadrant par des critères, ceci conformément aux suggestions faites par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023. La Commission a ainsi repris les critères relatifs à l'expérience professionnelle et au mérite personnel ainsi que les définitions des éléments qui composent ce dernier dans le dispositif.

Le Conseil d'État constate cependant que le dispositif proposé n'encadre toujours pas les pouvoirs exercés par le Conseil national de la justice. Le Conseil d'État n'est dès lors pas en mesure de lever son opposition formelle. Pour lui permettre de lever cette opposition formelle, le Conseil d'État demande à la Commission de reformuler le dernier alinéa de la disposition comme suit :

« Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

Amendement 2

Moyennant l'amendement 2, la Commission propose, tel que suggéré par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023, de préciser la nature non pensionnable de la prime allouée aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur qui relèvent du groupe de traitement B1.

Le Conseil d'État note encore que la Commission a complété le dispositif par une disposition prévoyant expressément l'intervention du Grand-Duc pour déterminer la procédure relative à l'attribution de la prime conformément à la proposition formulée dans son avis précité.

Le Conseil d'État marque son accord avec la reformulation du dispositif.

Amendement 3

L'amendement 3 entend donner suite à l'observation formulée par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023 quant à la nécessité de prévoir, à l'instar de ce qui a été fait en 2015 lors du passage des grades de substitution aux majorations d'échelon, des dispositions transitoires en faveur des agents qui bénéficient à l'heure actuelle du dispositif des grades de substitution en complétant l'article 44 de la loi précitée du 25 mars 2015.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous revue.

Amendement 4

Les modifications prévues par l'amendement 4 et qui touchent à la situation des employés de l'État s'inscrivent dans la lignée des modifications effectuées à travers l'amendement 1 en faveur des fonctionnaires. Pour les raisons évoquées à l'endroit de l'amendement 1, le Conseil d'État peut lever l'opposition formelle émise à l'égard de l'article 2, point 1°, du projet de loi initial.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 19 votants, le 14 juillet 2023.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

08



Commission de la Fonction publique

Procès-verbal de la réunion du 14 juillet 2023

(la réunion a eu lieu par visioconférence)

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 16 mars, 9 et 22 juin 2023
2. 8165 Projet de loi 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022
- Rapporteur : Monsieur Gusty Graas
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
3. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Frank Colabianchi, Mme Stéphanie Empain, Mme Chantal Gary, M. Gusty Graas, M. Aly Kaes, M. Fred Keup, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché, Mme Octavie Modert, M. Marc Spautz

M. Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique
M. Bob Gengler, du Ministère de la Fonction publique
M. Marc Blau, Directeur du Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État (CGPO)

Mme Olivia Welsch, du groupe parlementaire DP

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Dan Biancalana, M. Yves Cruchten, M. Marc Goergen, M. Gilles Roth

Mme Myriam Cecchetti, observateur délégué

*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 16 mars, 9 et 22 juin 2023

Les projets de procès-verbal des réunions des 16 mars, 9 et 22 juin 2023 sont approuvés à l'unanimité des membres présents.

2. 8165 Projet de loi 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

La commission parlementaire procède à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 14 juillet 2023.

Article 1^{er}

Point 1°

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État note que la Commission renonce, à travers l'amendement sous examen, au changement d'approche prévu dans le projet de loi initial qui consistait à découpler le nombre des majorations d'échelon de celui des postes à responsabilités particulières proprement dits.

Les modifications opérées moyennant l'amendement sous rubrique entendent tenir compte de l'opposition formelle mise en avant par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettres a) à c), du projet de loi initial et visent à maintenir le système actuellement en vigueur selon lequel les majorations d'échelon sont rattachées aux postes à responsabilités particulières, le champ d'application du dispositif étant limité à travers un pourcentage représentant le nombre de postes à responsabilités particulières, et non pas le nombre de majorations d'échelon comme prévu dans le projet de loi initial, exprimé en fonction des effectifs de la carrière visée.

Le Conseil d'État rappelle que, dans son avis du 27 juin 2023, il avait noté que le dispositif proposé aurait pour effet de compléter le système actuel par une nouvelle étape à l'occasion de laquelle le chef d'administration serait amené, au cas où le plafond fixé pour les majorations d'échelon pouvant être attribuées serait atteint, à opérer un choix quant à l'attribution d'une majoration d'échelon aux agents occupant des postes à responsabilités particulières. Cette façon de procéder était de nature à créer une situation d'inégalité entre d'une part les agents qui occuperaient des postes à responsabilités particulières et qui se verraient attribuer la majoration d'échelon y relative et d'autre part ceux qui seraient également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieraient pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées.

Comme, suite aux amendements proposés, le dispositif relatif aux majorations d'échelon continuera à s'appliquer, dans sa substance, conformément aux dispositions actuellement en vigueur et s'articulera autour de deux étapes, la première consistant dans la définition des postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration qui est approuvé par le ministre du ressort et la seconde dans la désignation des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme, les agents en question bénéficiant ensuite d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières, le Conseil d'État peut y marquer son accord.

Au vu de la suppression des dispositions qui portaient atteinte au principe de l'égalité devant la loi, l'opposition formelle mise en avant par le Conseil d'État à l'endroit des dispositions figurant sous l'article 1^{er}, point 1^o, lettres a) à c), du projet de loi initial n'a dès lors plus lieu d'être.

Le Conseil d'État rappelle ensuite qu'il avait attiré l'attention des auteurs sur le fait que le dispositif actuellement en vigueur pour les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » présentait des déficiences en ce qu'il encadrait de façon insuffisante les pouvoirs que le chef d'administration et le ministre exerçaient, à des degrés divers, en relation avec le processus qui aboutit à la désignation des fonctionnaires bénéficiaires d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières en passant par l'affectation des fonctionnaires concernés à des postes à responsabilités particulières. Il avait demandé aux auteurs du projet de loi d'encadrer par des critères précis le pouvoir conféré à l'autorité administrative à ce niveau, la simple référence aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles figurant dans les textes actuels lui semblant insuffisante.

En guise de réponse aux critiques formulées par le Conseil d'État, la Commission propose de supprimer, à plusieurs endroits de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, la prise en compte, dans le cadre de la désignation par le ministre des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme, les résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Le Conseil d'État relève d'emblée qu'une telle suppression n'est pas de nature à répondre aux critiques qu'il avait formulées à l'endroit de ce dispositif. Il avait en effet souligné que le dispositif en question relevait d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 117, paragraphe 4, de la Constitution en ce qu'il prévoit des dépenses pour plus d'un exercice ainsi que de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution qui prévoit que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi » et que dans de telles matières, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions.

Dans ce contexte, il avait constaté que la référence tout à fait générale aux « résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » n'était pas suffisante pour constituer un encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative répondant aux critères de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Il est dès lors évident que la suppression pure et simple de la référence susvisée n'est pas de nature à apporter une solution au problème soulevé par le Conseil d'État, mais qu'au

contraire, vu qu'elle n'est pas adossée à une solution répondant à ses observations, elle aggrave le problème. Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement aux modifications proposées aux points i et ii) de la lettre a), au point i) de la lettre b) ainsi qu'au point i) de la lettre c) du point 1° pour ne pas répondre au prescrit constitutionnel découlant des articles 117, paragraphe 4, et 50, paragraphe 3, de la Constitution.

Le Conseil d'État rappelle, tout en notant les engagements pris par le Gouvernement dans l'accord salarial quant à la suppression du système d'appréciation, qu'il avait, dans son avis précité du 27 juin 2023, esquissé une ébauche de solution en demandant aux auteurs d'encadrer par des critères précis le pouvoir conféré à l'autorité administrative en s'inspirant du dispositif tel qu'il s'applique actuellement aux magistrats.

Le Conseil d'État pourrait ainsi marquer son accord avec un dispositif qui s'alignerait sur le dispositif proposé à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettre e) du projet de loi amendé et qui remplacerait le paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de l'article 16 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 comme suit :

« Les fonctionnaires relevant [...] titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte, ~~s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles~~ de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

- a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;
- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte, ~~s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question~~ de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

De même, le Conseil d'État se déclare d'ores et déjà d'accord avec le remplacement de la dernière phrase du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015 par les dispositions suivantes :

« Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

Quant au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, la dernière phrase est à remplacer comme suit :

« Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

En ce qui concerne la lettre e) du point 1^o qui vise à remplacer le paragraphe 5 de l'article 16 précité comportant le dispositif relatif aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières propre à la magistrature, le Conseil d'État note que la Commission a, ici encore, renoncé aux modifications critiquées à l'endroit des lettres a) à c), en ce qui concerne l'étape finale de la procédure qui, sous certaines conditions, créait une situation où des agents occupant des postes à responsabilités particulières ne bénéficiaient pas de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières, ce qui portait atteinte au principe de l'égalité de traitement. La reformulation du paragraphe 5 sur ce point permet ainsi au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 2 à 4 et 6, de la loi précitée du 25 mars 2015 dans la reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e) du projet de loi initial.

Le Conseil d'État constate par ailleurs que la Commission, en réponse à l'opposition formelle du Conseil d'État au texte de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 5, 7 et 8, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1°, lettre e), du projet de loi initial, a effectué des modifications permettant de mieux cerner les attributions des instances intervenant dans le processus de décision en les encadrant par des critères, ceci conformément aux suggestions faites par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023. La Commission a ainsi repris les critères relatifs à l'expérience professionnelle et au mérite personnel ainsi que les définitions des éléments qui composent ce dernier dans le dispositif.

Le Conseil d'État constate cependant que le dispositif proposé n'encadre toujours pas les pouvoirs exercés par le Conseil national de la justice. Le Conseil d'État n'est dès lors pas en mesure de lever son opposition formelle. Pour lui permettre de lever cette opposition formelle, le Conseil d'État demande à la Commission de reformuler le dernier alinéa de la disposition comme suit :

« Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

La commission parlementaire décide de faire droit aux remarques du Conseil d'État et de reprendre toutes les propositions de texte.

Point 4°

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que moyennant l'amendement 2, la commission parlementaire propose, tel que suggéré par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023, de préciser la nature non pensionnable de la prime allouée aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur qui relèvent du groupe de traitement B1.

Le Conseil d'État note encore que la Commission a complété le dispositif par une disposition prévoyant expressément l'intervention du Grand-Duc pour déterminer la procédure relative à l'attribution de la prime conformément à la proposition formulée dans son avis précité.

Le Conseil d'État marque son accord avec la reformulation du dispositif.

La commission en prend note.

Point 5°

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que l'amendement 3 entend donner suite à l'observation formulée par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023 quant à la nécessité de prévoir, à l'instar de ce qui a été fait en 2015 lors du passage des grades de substitution aux majorations d'échelon, des dispositions transitoires en faveur des agents qui bénéficient à l'heure actuelle du dispositif des grades de substitution en complétant l'article 44 de la loi précitée du 25 mars 2015.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous revue.

La commission parlementaire en prend acte.

Article 2

Point 1°

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que les modifications prévues par l'amendement 4 et qui touchent à la situation des employés de l'État s'inscrivent dans la lignée des modifications effectuées à travers l'amendement 1 en faveur des fonctionnaires. Pour les raisons évoquées à l'endroit de l'amendement 1, le Conseil d'État peut lever l'opposition formelle émise à l'égard de l'article 2, point 1°, du projet de loi initial.

La commission parlementaire en prend acte.

La commission parlementaire retient qu'un projet de rapport est à préparer dans les meilleurs délais, afin que le projet de loi puisse encore être voté lors d'une séance plénière avant les vacances d'été.

3. Divers

La prochaine réunion de la commission en vue de l'adoption du projet de rapport est prévue pour mardi, le 18 juillet 2023, à 8h15.

Procès-verbal approuvé et certifié exact

8165/05

N° 8165⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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,

en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

(18.7.2023)

La Commission se compose de : M. Gusty GRAAS, Président-Rapporteur ; Mme Diane ADEHM, M. Dan BIANCALANA, M. Frank COLABIANCHI, M. Yves CRUCHTEN, Mme Stéphanie EMPAIN, Mme Chantal GARY, M. Marc GOERGEN, M. Aly KAES, M. Fred KEUP, M. Claude LAMBERTY, Mme Josée LORSCHÉ, Mme Octavie MODERT, M. Gilles ROTH, M. Marc SPAUTZ, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi sous rubrique a été déposé à la Chambre des Députés le 27 février 2023 par Monsieur Marc Hansen, Ministre de la Fonction publique.

Le texte du projet était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière ainsi que des textes coordonnés, par extraits, des deux lois modifiées par le projet de loi, à savoir 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 la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a émis un avis en date du 17 mars 2023, réceptionné en date du 20 mars 2023.

Le projet de loi a été avisé par le Conseil d'État en date du 27 juin 2023.

Lors de la réunion du 6 juillet 2023, la commission parlementaire a examiné le projet de loi ainsi que l'avis du Conseil d'État. Au cours de la même réunion, M. Gusty Graas a été désigné comme Rapporteur.

Des amendements parlementaires sont parvenus au Conseil d'État en date du 6 juillet 2023.

Le Conseil d'État a émis son avis complémentaire le 14 juillet 2023.

La commission a examiné et adopté le présent rapport au cours de sa réunion du 18 juillet 2023.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi a pour objet de mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022. Il porte modification 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 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.

L'accord salarial mentionné a été conclu entre le Gouvernement et la Confédération générale de la fonction publique (CGFP). Le 22 mars 2023 les points 1 et 2 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 ont tout d'abord été approuvés à la Chambre des Députés. Il s'agit maintenant de mettre en œuvre trois autres mesures qui s'appliqueront avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023.

Les modifications portent principalement sur :

- Une augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- Une augmentation de 15% à 30% du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières ; et
- L'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS).

Pour tout détail complémentaire, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

III. AVIS

Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (CHFEP) a émis son avis en date du 17 mars 2023.

La Chambre professionnelle salue que l'augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières soit également appliquée à la majoration d'échelon pour fonctions dirigeantes ainsi qu'aux majorations d'échelon pour les fonctions de secrétaire de direction et de secrétaire personnel des membres du gouvernement.

Elle est d'avis que la modification concernant l'augmentation du pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières pose problème. La limite en question s'applique désormais au nombre de majorations d'échelon et non plus au nombre de postes à responsabilités particulières. C'est-à-dire que le nombre de postes à responsabilités particulières peut être plus élevé que celui de majorations d'échelon. Les organigrammes des administrations pourraient conférer des postes à responsabilités particulières à des agents sans que ces derniers bénéficient des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Cependant, selon la législation telle qu'elle est actuellement en vigueur, l'octroi d'un poste à responsabilités particulières entraînerait automatiquement l'octroi d'une majoration d'échelon.

Ensuite, les conditions selon lesquelles les majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières sont attribuées ne seraient pas déterminées, de sorte que l'octroi de ces majorations d'échelon serait discrétionnaire, ce qui risquerait de mener à des abus. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics craint que cet aspect risque de créer une inégalité de traitement entre des agents qui se trouvent dans la même situation.

La CHFEP est d'avis que le projet sous avis n'est pas cohérent avec des dispositions du projet de loi n°8040 sur l'harmonisation des carrières inférieures, ce qui pourrait créer un problème d'inégalité de traitement pour certains agents.

Elle approuve que le pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est porté à 30% de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

En outre, elle approuve le transfert du pouvoir d'attribution des majorations d'échelon au Conseil national de la justice.

La Chambre professionnelle souligne que la suppression des grades de substitution et leur remplacement par le concept de majoration d'échelon ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause les droits acquis des magistrats actuellement classés dans un grade de substitution.

Pour ce qui est de l'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de BTS, la CHFEP est d'avis qu'elles doivent également être accordées aux détenteurs d'un titre ou d'un diplôme reconnu comme équivalent aux brevets mentionnés.

Finalement, elle s'interroge sur la procédure applicable au moment de l'application de la nouvelle disposition et sur le caractère soi-disant « pensionnable » des nouvelles primes. Elle est aussi soucieuse que la suppression de la prime de brevet de maîtrise pour les agents D1 puisse dévaloriser la détention d'un brevet de maîtrise dans la fonction publique.

Avis du Conseil d'Etat

La Haute Corporation a émis son premier avis en date du 27 juin 2023.

Elle a émis six oppositions formelles.

Le Conseil d'État a notamment commenté le nouveau dispositif selon lequel la limite du pourcentage ne s'applique pas au nombre de postes à responsabilités particulières mais au nombre de majorations d'échelon pouvant être accordées.

Il a émis une opposition formelle à cet égard et il « relève que ce nouveau dispositif risque ainsi de créer une situation inégale entre les agents qui occuperont les postes à responsabilités particulières et qui se verront attribuer la majoration d'échelon y relative et ceux qui seront également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieront pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées ».

Des amendements ont ensuite été adoptés par la Commission de la Fonction publique en date du 5 juillet 2023.

La Haute Corporation a émis un avis complémentaire en date du 14 juillet 2023 où elle a encore émis deux oppositions formelles. Elle a fait des propositions de texte que la Commission de la Fonction publique a fait siennes. Toutes les oppositions formelles ont ainsi pu être levées.

Pour tout détail et toute observation complémentaire, il est renvoyé aux avis respectifs.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Le présent article a pour objet de modifier la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'État afin de mettre en œuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Point 1^o

À travers le point 1^o, le projet de loi vise à modifier le dispositif relatif à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévu à l'article 16 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.

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis opère un changement d'approche important au niveau de la configuration du dispositif en ce qu'il est prévu de découpler les majorations d'échelon du poste à responsabilités particulières proprement dit. Il donne à considérer que le nouveau dispositif proposé par les auteurs pourra déboucher sur la création de postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration, postes qui seront ensuite occupés par des agents auxquels seront confiées les responsabilités particulières afférentes, mais qui ne se verront, en application des nouvelles règles de calcul relatives aux pourcentages maxima à respecter, pas attribuer la majoration d'échelon y relative.

Le Conseil d'État relève que ce nouveau dispositif risque de créer une situation inégale entre les agents qui occuperont les postes à responsabilités particulières et qui se verront attribuer la majoration

d'échelon y relative et ceux qui seront également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieront pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées.

Le Conseil d'État rappelle que, selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle relative à l'article 10*bis* (article 15, paragraphes 1^{er} et 2, de la Constitution révisée), le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à la condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Le Conseil d'État ne voit toutefois aucune raison objective justifiant une différence de traitement entre ces deux catégories d'agents.

Il doit, par conséquent, s'opposer formellement aux lettres a) à c) du point 1^o en ce qu'elles portent atteinte au principe de l'égalité devant la loi.

À titre de solution au problème soulevé, le Conseil d'État propose de maintenir le système actuellement en vigueur selon lequel les majorations d'échelon sont rattachées aux postes à responsabilités particulières en faisant abstraction des changements de terminologie proposés.

Le Conseil d'État se doit, dans ce contexte, de rappeler que le dispositif sous revue relève d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 99 de la Constitution, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions. La référence tout à fait générale aux « résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » ne saurait être considérée comme suffisante pour constituer un encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative répondant aux critères de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Dans ce contexte, le Conseil d'État attire encore l'attention des auteurs sur le fait que le point 10 de l'accord salarial précité prévoit l'abolition du système d'appréciation avec effet au 1^{er} janvier 2023.

Au vu de la suppression du système d'appréciation et des considérations formulées au regard des exigences qui découlent de l'article 99 de la Constitution et de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée, le Conseil d'État estime qu'il conviendrait de profiter de la présente modification pour adapter la procédure telle qu'actuellement applicable à la désignation des agents appelés à occuper des postes à responsabilités particulières.

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'État demande aux auteurs du projet de loi d'encadrer par des critères précis le pouvoir qui sera conféré à l'autorité administrative.

Dans ce contexte, le Conseil d'État renvoie au dispositif tel qu'il s'applique actuellement aux magistrats. Il est d'avis que ce dispositif pourrait servir de modèle pour l'élaboration d'un dispositif qui répondrait aux exigences découlant de la jurisprudence relative aux matières réservées à la loi.

Pour ce qui est de la lettre e), à l'instar des observations formulées à l'endroit des lettres a) à c), en ce qui concerne la troisième étape de la procédure, le Conseil d'État relève que tant le dispositif actuellement en vigueur que celui proposé par le projet de loi sous revue se heurtent au principe de l'égalité devant la loi. Il doit par conséquent s'opposer formellement à l'article 16, paragraphe 5, alinéas 2 à 4 et 6, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e), du projet de loi.

Le Conseil d'État s'interroge par ailleurs sur les raisons qui justifieraient en l'occurrence le maintien d'un régime spécifique pour les magistrats. Le Conseil d'État relève par ailleurs que le nouveau dispositif proposé opère encore des changements au niveau de la deuxième étape de la procédure qui vise la désignation des magistrats appelés à occuper les postes à responsabilités particulières et des étapes ultérieures. Le Conseil d'État note que le Conseil national de la justice semble disposer ainsi des compétences les plus larges vu qu'il pourra augmenter ou diminuer le nombre de postes proposés par les chefs de corps. En dépassement de ces questionnements, le Conseil d'État relève que le processus se déroulera indépendamment de la prise en compte d'un quelconque critère relatif au mérite personnel comme c'est le cas aujourd'hui.

Les auteurs du texte n'offrent que de succinctes explications quant à ces changements qui n'emportent pas la conviction du Conseil d'État. Le Conseil d'État se doit de rappeler à cet égard les considérations formulées à l'endroit des lettres a) à c) concernant la nécessité de définir, en présence d'une matière réservée à la loi, les éléments essentiels de la matière avec une précision suffisante dans la loi. Il propose par conséquent de maintenir, pour ce qui concerne cette deuxième étape de la procédure, le dispositif actuel, y compris les définitions y prévues, sous réserve des observations relatives à la notion de « valeur personnelle ».

Quant à la troisième étape, qui couvre le tri entre candidats qui devient nécessaire dans le cas où le nombre de postes à responsabilités particulières est supérieur aux majorations d'échelon, telle que proposée à travers l'article sous revue, elle est à supprimer compte tenu des observations formulées ci-dessus par le Conseil d'État au regard du non-respect de l'article 10*bis* de la Constitution.

Enfin, le Conseil d'État constate, à la lecture du commentaire de l'article sous revue, que les auteurs n'entendent pas procéder, sous la lettre c) du point 1°, à la modification des lettres a) et b) du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015 au motif que ces dispositions seront supprimées au 1^{er} juillet 2023 (il faudrait lire 2022) par le biais du projet de loi n° 8040 précité. De même, et toujours sous la lettre c) du point 1°, les auteurs prévoient d'adapter une disposition (lettre o)) qui sera introduite dans la loi précitée du 25 mars 2015 par le même projet de loi n° 8040 en cours de procédure. Le Conseil d'État renvoie sur ce point aux observations formulées dans ses considérations générales. Il rappelle que le projet de loi n° 8040 est en cours d'instance législative et demande, par conséquent, aux auteurs de procéder dans le projet de loi sous revue à l'ensemble des modifications qui s'imposent au regard de la mise en œuvre des points concernés de l'accord salarial et d'omettre les modifications qui viseraient à adapter des dispositions qui ne sont pas encore en vigueur, et ceci indépendamment des modifications envisagées par le projet de loi n° 8040 précité.

En ce qui concerne le texte figurant sous la lettre d), il ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

Tout d'abord, suite à la remarque du Conseil d'État émise dans son avis du 27 juin 2023 relative à la suppression du système d'appréciation, il est prévu de supprimer à l'article 16 de la loi sur les traitements, les références respectives aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires concernés.

Ensuite, compte tenu de l'opposition formelle du Conseil d'État et de sa proposition de maintenir le système actuellement en vigueur, le texte se limitera à adapter le pourcentage des postes à responsabilités particulières (passant de 15% à 30%) au lieu d'appliquer ce pourcentage au nombre de majorations d'échelon. Il est également tenu compte de la remarque du Conseil d'État au sujet des dispositions (lettres a) et b) de l'article 16, paragraphe 3) qui, bien que prévues d'être supprimées par le biais du projet de loi n°8040, sont actuellement encore en vigueur et doivent dès lors être adaptées dans le même sens que les dispositions similaires (lettres c) à n)).

Finalement, en ce qui concerne la magistrature, il est tenu compte des oppositions formelles et remarques du Conseil d'État en appliquant le pourcentage-limite aux postes à responsabilités particulières et non pas aux majorations d'échelon et en reprenant une partie du texte actuellement en vigueur au sujet des critères liés aux compétences personnelles, à l'assiduité et à la qualité du travail.

La commission décide par conséquent de modifier l'article 1^{er}, point 1° du projet de loi :

« (...)

1° L'article 16 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, alinéa 5, les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».

b) Au paragraphe 2, alinéa 3, les termes « nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».

c) Au paragraphe 3, lettres c), d), f), h), i), j), k), l), m) et n), les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est limité à 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent », sous la lettre e) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure est chaque fois limité à 15 % » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant à chaque fois limité à 30 pour cent » et sous la lettre o) les termes « nombre de postes pouvant bénéficier de cette mesure étant limité à 15% » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon étant limité à 30 pour cent ».

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.

ii) A l'alinéa 2, sous c), les termes « , en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question » sont supprimés.

iii) A l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.

ii) A l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1^{er}, les termes « en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » sont supprimés.

ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».

d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de **majorations d'échelon postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de **majorations d'échelon postes à responsabilités particulières** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de **postes à responsabilités particulières majorations d'échelon** est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

~~Si, par application des pourcentages limites, le nombre de majorations d'échelon à attribuer est inférieur au nombre de postes à responsabilités particulières et s'il s'avère impossible de départager ces postes quant à leur importance, les chefs de corps et le Conseil national de la justice tiennent compte du mérite personnel des magistrats concernés et de leur expérience professionnelle. Le mérite personnel comprend les éléments de valeur personnelle, d'assiduité et de qualité du travail.~~

~~Les chefs de corps communiquent annuellement l'organigramme de leurs services au Conseil national de la justice. Les organigrammes indiquent les postes à responsabilités particulières pour les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4. Le Conseil national de la justice peut augmenter ou diminuer le nombre des postes proposés par les chefs de corps.~~

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;
- 3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon. »

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État note que la Commission renonce, à travers l'amendement sous examen, au changement d'approche prévu dans le projet de loi initial qui consistait à découpler le nombre des majorations d'échelon de celui des postes à responsabilités particulières proprement dits.

Les modifications opérées moyennant l'amendement sous rubrique entendent tenir compte de l'opposition formelle mise en avant par le Conseil d'État à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettres a) à c), du projet de loi initial et visent à maintenir le système actuellement en vigueur selon lequel les majorations d'échelon sont rattachées aux postes à responsabilités particulières, le champ d'application du dispositif étant limité à travers un pourcentage représentant le nombre de postes à responsabilités particulières, et non pas le nombre de majorations d'échelon comme prévu dans le projet de loi initial, exprimé en fonction des effectifs de la carrière visée.

Le Conseil d'État rappelle que, dans son avis du 27 juin 2023, il avait noté que le dispositif proposé aurait pour effet de compléter le système actuel par une nouvelle étape à l'occasion de laquelle le chef d'administration serait amené, au cas où le plafond fixé pour les majorations d'échelon pouvant être attribuées serait atteint, à opérer un choix quant à l'attribution d'une majoration d'échelon aux agents occupant des postes à responsabilités particulières. Cette façon de procéder était de nature à créer une situation d'inégalité entre d'une part les agents qui occuperaient des postes à responsabilités particulières et qui se verraient attribuer la majoration d'échelon y relative et d'autre part ceux qui seraient également appelés à occuper un tel poste, mais qui ne bénéficieraient pas de la compensation financière que représente la majoration d'échelon, et cela en raison des règles de calcul qui découlent de la fixation d'un pourcentage maximum des majorations pouvant être attribuées.

Comme, suite aux amendements proposés, le dispositif relatif aux majorations d'échelon continuera à s'appliquer, dans sa substance, conformément aux dispositions actuellement en vigueur et s'articulera autour de deux étapes, la première consistant dans la définition des postes à responsabilités particulières dans l'organigramme de l'administration qui est approuvé par le ministre du ressort et la seconde dans la désignation des agents appelés à occuper les postes à responsabilités particulières renseignés dans l'organigramme, les agents en question bénéficiant ensuite d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières, le Conseil d'État peut y marquer son accord.

Au vu de la suppression des dispositions qui portaient atteinte au principe de l'égalité devant la loi, l'opposition formelle mise en avant par le Conseil d'État à l'endroit des dispositions figurant sous l'article 1^{er}, point 1^o, lettres a) à c), du projet de loi initial n'a dès lors plus lieu d'être.

Le Conseil d'État rappelle ensuite qu'il avait attiré l'attention des auteurs sur le fait que le dispositif actuellement en vigueur pour les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » présentait des déficiences en ce qu'il encadrait de façon insuffisante les pouvoirs que le chef d'administration et le ministre exerçaient, à des degrés divers, en relation avec le processus qui aboutit à la désignation des fonctionnaires bénéficiaires d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières en passant par l'affectation des fonctionnaires concernés à des postes à responsabilités particulières. Il avait demandé aux auteurs du projet de loi d'encadrer par des critères précis le pouvoir conféré à l'autorité administrative à ce niveau, la simple référence aux résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles figurant dans les textes actuels lui semblant insuffisante.

En guise de réponse aux critiques formulées par le Conseil d'État, la Commission propose de supprimer, à plusieurs endroits de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, la prise en compte, dans le cadre de la désignation par le ministre des agents appelés à occuper les postes à responsabilités

particulièrement renseignés dans l'organigramme, les résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Le Conseil d'État relève d'emblée qu'une telle suppression n'est pas de nature à répondre aux critiques qu'il avait formulées à l'endroit de ce dispositif. Il avait en effet souligné que le dispositif en question relevait d'une matière réservée à la loi en vertu de l'article 117, paragraphe 4, de la Constitution en ce qu'il prévoit des dépenses pour plus d'un exercice ainsi que de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution qui prévoit que « [l]e statut des fonctionnaires de l'État est déterminé par la loi » et que dans de telles matières, une autorité administrative ne saurait se voir accorder par le législateur un pouvoir d'appréciation sans limite pour prendre des décisions.

Dans ce contexte, il avait constaté que la référence tout à fait générale aux « résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles » n'était pas suffisante pour constituer un encadrement du pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative répondant aux critères de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Il est dès lors évident que la suppression pure et simple de la référence susvisée n'est pas de nature à apporter une solution au problème soulevé par le Conseil d'État, mais qu'au contraire, vu qu'elle n'est pas adossée à une solution répondant à ses observations, elle aggrave le problème. Le Conseil d'État doit dès lors s'opposer formellement aux modifications proposées aux points i et ii) de la lettre a), au point i) de la lettre b) ainsi qu'au point i) de la lettre c) du point 1^o pour ne pas répondre au prescrit constitutionnel découlant des articles 117, paragraphe 4, et 50, paragraphe 3, de la Constitution.

Le Conseil d'État rappelle, tout en notant les engagements pris par le Gouvernement dans l'accord salarial quant à la suppression du système d'appréciation, qu'il avait, dans son avis précité du 27 juin 2023, esquissé une ébauche de solution en demandant aux auteurs d'encadrer par des critères précis le pouvoir conféré à l'autorité administrative en s'inspirant du dispositif tel qu'il s'applique actuellement aux magistrats.

Le Conseil d'État pourrait ainsi marquer son accord avec un dispositif qui s'alignerait sur le dispositif proposé à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e) du projet de loi amendé et qui remplacerait le paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de l'article 16 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 comme suit :

« Les fonctionnaires relevant [...] titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

- a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;
- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte, s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

De même, le Conseil d'État se déclare d'ores et déjà d'accord avec le remplacement de la dernière phrase du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015 par les dispositions suivantes :

« Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte, ~~s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles~~ de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

Quant au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, de l'article 16 de la loi précitée du 25 mars 2015, la dernière phrase est à remplacer comme suit :

« Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte, ~~s'il y a lieu, des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles~~ de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

En ce qui concerne la lettre e) du point 1^o qui vise à remplacer le paragraphe 5 de l'article 16 précité comportant le dispositif relatif aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières propre à la magistrature, le Conseil d'État note que la Commission a, ici encore, renoncé aux modifications critiquées à l'endroit des lettres a) à c), en ce qui concerne l'étape finale de la procédure qui, sous certaines conditions, créait une situation où des agents occupant des postes à responsabilités particulières ne bénéficiaient pas de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières, ce qui portait atteinte au principe de l'égalité de traitement. La reformulation du paragraphe 5 sur ce point permet ainsi au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'endroit de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 2 à 4 et 6, de la loi précitée du 25 mars 2015 dans la reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e) du projet de loi initial.

Le Conseil d'État constate par ailleurs que la Commission, en réponse à l'opposition formelle du Conseil d'État au texte de l'article 16, paragraphe 5, alinéas 5, 7 et 8, dans sa reformulation issue de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e), du projet de loi initial, a effectué des modifications permettant de mieux cerner les attributions des instances intervenant dans le processus de décision en les encadrant par des critères, ceci conformément aux suggestions faites par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023. La Commission a ainsi repris les critères relatifs à l'expérience professionnelle et au mérite personnel ainsi que les définitions des éléments qui composent ce dernier dans le dispositif.

Le Conseil d'État constate cependant que le dispositif proposé n'encadre toujours pas les pouvoirs exercés par le Conseil national de la justice. Le Conseil d'État n'est dès lors pas en mesure de lever son opposition formelle. Pour lui permettre de lever cette opposition formelle, le Conseil d'État demande à la Commission de reformuler le dernier alinéa de la disposition comme suit :

« Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

La commission parlementaire décide de faire droit aux remarques du Conseil d'État et de reprendre toutes les propositions de texte

Point 2°

L'article 1^{er}, point 2°, prévoit une augmentation de cinq points indiciaires des majorations d'échelon pour les fonctions dirigeantes visées par l'article 17 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.

Le Conseil d'État constate dans son avis du 27 juin 2023 que même si les majorations en question ne sont pas explicitement visées par l'accord salarial précité du 9 décembre 2022, il est dans la logique de la compensation des responsabilités particulières assumées qu'elles soient revalorisées parallèlement aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec le texte proposé.

La commission parlementaire en prend note.

Point 3°

Le point sous examen prévoit que sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

Le point 3° n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023, ni de la part de la Commission parlementaire.

Point 4°

Le point 4° entend mettre en œuvre le point 11 de l'accord salarial qui prévoit l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur qui relèvent du groupe de traitement B1 et cela à la condition « qu'il [soit] établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé ».

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État note que dans la mesure où le texte sous revue omet de préciser la procédure relative à l'attribution d'une prime aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, il faudra, en conséquence, intégrer au projet de loi une disposition prévoyant expressément l'intervention du Grand-Duc. Il convient en effet de rappeler que le statut des fonctionnaires relèvera d'une matière réservée à la loi à partir de la date de l'entrée en vigueur de la Constitution révisée (article 50), matière dans laquelle le pouvoir réglementaire spontané du Grand-Duc est exclu.

Par ailleurs, à l'instar de l'observation formulée par la Chambre des fonctionnaires et employés publics dans son avis précité du 17 mars 2023, le Conseil d'État note que le texte sous revue ne précise pas la nature pensionnable de la prime en question. Le texte est, le cas échéant, à compléter sur ce point.

En ce qui concerne l'alinéa 2 du nouveau paragraphe 3, le Conseil d'État suggère de formuler le renvoi aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles comme suit :

« [...], conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ».

Afin de tenir compte des remarques du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023 en ce qui concerne, d'une part, la question de savoir si la prime visée au point 4° est pensionnable ou non et, d'autre part, pour préciser que la procédure d'attribution de cette prime sera déterminée par voie de règlement grand-ducal, la commission décide de modifier l'article 1^{er}, point 4° comme suit :

4° « L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle **non pensionnable** selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ; et

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. »

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que moyennant l'amendement 2, la commission parlementaire propose, tel que suggéré par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023, de préciser la nature non pensionnable de la prime allouée aux détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur qui relèvent du groupe de traitement B1.

Le Conseil d'État note encore que la Commission a complété le dispositif par une disposition prévoyant expressément l'intervention du Grand-Duc pour déterminer la procédure relative à l'attribution de la prime conformément à la proposition formulée dans son avis précité.

Le Conseil d'État marque son accord avec la reformulation du dispositif.

La commission en prend note.

Point 5°

Ce point prévoit qu'à l'article 44, le paragraphe 3 est modifié en disposant qu'à l'alinéa 1^{er}, le nombre « 15 % » est remplacé par les termes « 30 pour cent », et que l'alinéa 2 est supprimé.

Suite à la remarque y relative du Conseil d'État dans son avis du 27 juin 2023, une disposition transitoire est prévue pour régler la situation des magistrats qui bénéficient actuellement d'un grade de substitution.

La commission décide par conséquent de modifier l'article 1^{er}, point 5°, lettre b) comme suit :

« b) ~~L'alinéa 2 est supprimé.~~ L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du xx.xx.xxxx 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article. »

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que l'amendement 3 entend donner suite à l'observation formulée par le Conseil d'État dans son avis précité du 27 juin 2023 quant à la nécessité de prévoir, à l'instar de ce qui a été fait en 2015 lors du passage des grades de substitution aux majorations d'échelon, des dispositions transitoires en faveur des agents qui bénéficient à l'heure actuelle du dispositif des grades de substitution en complétant l'article 44 de la loi précitée du 25 mars 2015.

Le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement sous revue.

La commission parlementaire en prend acte.

Point 6°

À travers le point 6° de l'article 1^{er} du projet de loi sous revue, il est procédé à la suppression des grades M2bis, M3bis, M4bis dans le tableau indiciaire figurant à l'annexe B, B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, de la loi précitée du 25 mars 2015.

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État constate que ce faisant, les auteurs du projet de loi tirent les conclusions de la renonciation au mécanisme des grades de substitution au niveau de la compensation des responsabilités particulières liées à certains postes dans la magistrature. Le Conseil d'État en est à se demander s'il ne conviendrait pas, à l'instar de ce qui a été fait en 2015 lors du passage des grades de substitution aux majorations d'échelon, de prévoir des dispositions transitoires en faveur des agents qui bénéficient à l'heure actuelle du dispositif des grades de substitution en complétant l'article 44 de la loi précitée du 25 mars 2015. En cas de maintien dans leur chef de ce dispositif,

la suppression pure et simple des grades de substitution dans les annexes de la loi précitée du 25 mars 2015 ne serait pas de mise.

La commission parlementaire renvoie dans ce contexte à ses suggestions de solution sous le point précédent.

Article 2

L'article 2 vise à appliquer aux employés de l'État les mêmes mesures que celles prévues à l'article 1^{er} en faveur des fonctionnaires.

Point 1°

Sous la lettre a) du point 1°, il est procédé à une modification de l'article 29, alinéa 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, modification qui vise à remplacer la référence à la limitation à quinze pour cent du nombre des postes à responsabilités particulières par une référence à la limitation à trente pour cent du nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Dans son avis du 27 juin 2023, le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 1^{er} où il s'est opposé formellement au texte figurant sous les lettres a) à c) du point 1° au motif que celui-ci se heurte au principe de l'égalité devant la loi ainsi qu'aux articles 99 de la Constitution (article 117, paragraphe 4, de la Constitution révisée) et de l'article 50, paragraphe 3, de la Constitution révisée.

Pour les raisons indiquées au commentaire de l'amendement 1, la commission décide d'adapter dans le même sens la disposition équivalente applicable aux employés de l'État et propose de modifier l'article 2, point 1° du projet de loi comme suit :

« a) A l'alinéa 3, ~~les termes « nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15 pour cent » sont remplacés par les termes « nombre de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent ».~~ **le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ».** »

Dans son avis complémentaire du 14 juillet 2023, le Conseil d'État constate que les modifications prévues par l'amendement 4 et qui touchent à la situation des employés de l'État s'inscrivent dans la lignée des modifications effectuées à travers l'amendement 1 en faveur des fonctionnaires. Pour les raisons évoquées à l'endroit de l'amendement 1, le Conseil d'État peut lever l'opposition formelle émise à l'égard de l'article 2, point 1°, du projet de loi initial.

La commission parlementaire en prend acte.

Point 2°

Le point 2° prévoit l'applicabilité des dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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 aux employés.

Le Conseil d'État, dans son avis du 27 juin 2023, renvoie aux observations formulées à l'endroit de l'article 1^{er}, point 4°, du projet de loi sous revue.

Points 3° et 4°

Aux points 3° et 4°, il est procédé à une augmentation de cinq points indiciaires des suppléments de rémunération pour respectivement les secrétaires de direction visés par l'article 50 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, et les secrétaires personnels des membres du Gouvernement visés par l'article 52 de la même loi.

Dans son avis du 27 juin 2023, la Haute Corporation note que même si les majorations en question ne sont pas explicitement visées par l'accord salarial précité du 9 décembre 2022, il est dans la logique de la compensation des responsabilités particulières assumées qu'elles soient revalorisées parallèlement aux majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.

Le Conseil d'État peut marquer son accord avec les textes proposés.

La commission en prend note.

Article 3

L'article 3 prévoit, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial, que les mesures prévues par le présent projet de loi entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

La disposition n'appelle pas d'observation, ni de la part du Conseil d'État, ni de la part de la commission parlementaire.

La commission décide de reprendre les suggestions d'ordre légistique du Conseil d'État.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission de la Fonction publique recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n°8165 dans la teneur qui suit :

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

PROJET DE LOI

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,

en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 16 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

i) Les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés comme suit :

« Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » classés à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;

b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;

- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »
- ii) A l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
- i) A l'alinéa 1^{er}, la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.
- Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.
- Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.
- Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »
- ii) A l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :
- i) A l'alinéa 1^{er}, la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.
- Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.
- Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.
- Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »
- ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.
- e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :
- « (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.
- La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.
- La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.
- La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;
- 3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

2° A l'article 17, les chiffres 20 et 25 sont remplacés par respectivement 25 et 30.

3° Sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

4° L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

- 1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;
- 2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. »

5° A l'article 44, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».
- b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du xx.xx.xxxx 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article. »

6° A l'annexe B, sous B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, les lignes correspondant aux grades M4bis, M3bis et M2bis sont supprimées.

Art. 2. La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 29 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 3, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ».

b) A l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

2° A l'article 31, à la suite du paragraphe 2, il est inséré un nouveau paragraphe *2bis*, libellé comme suit :

« (*2bis*) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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. »

3° A l'article 50, alinéa 2, les termes « vingt », « quinze » et « dix » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq », « vingt » et « quinze ».

4° A l'article 52, paragraphe 1^{er}, les termes « vingt » et « quinze » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq » et « vingt ».

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Luxembourg, le 18 juillet 2023

Le Président - Rapporteur,
Gusty GRAAS

09



Commission de la Fonction publique

Procès-verbal de la réunion du 18 juillet 2023

(la réunion a eu lieu par visioconférence)

Ordre du jour :

1. 8165 **Projet de loi 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**
 - Rapporteur : Monsieur Gusty Graas
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport
2. Divers

*

Présents : Mme Diane Adehm, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, Mme Chantal Gary, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Aly Kaes, M. Claude Lamberty, Mme Josée Lorsché, Mme Octavie Modert, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Bob Gengler, du Ministère de la Fonction publique

Mme Tania Sonnetti, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Dan Biancalana, Mme Stéphanie Empain, M. Fred Keup

Mme Myriam Cecchetti, observateur délégué

*

Présidence : M. Gusty Graas, Président de la Commission

*

1. 8165 **Projet de loi 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de**

l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

Suite à une brève présentation du projet de rapport, ce dernier est adopté à l'unanimité des membres présents de la commission parlementaire.

La commission parlementaire est encore informée que le modèle de base a été retenu par la Conférence des Présidents pour les discussions en séance plénière.

2. Divers

Aucun point divers n'est abordé.

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Texte voté - projet de loi N°8165



N° 8165

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

*

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 16 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

i) Les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés comme suit :

« Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » classés à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

- a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;
- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

ii) A l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- i) A l'alinéa 1^{er}, la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

- ii) A l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

- i) A l'alinéa 1^{er}, la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

- ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».

d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;
- 3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

2° A l'article 17, les chiffres 20 et 25 sont remplacés par respectivement 25 et 30.

3° Sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

4° L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;

2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. »

5° A l'article 44, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1^{er}, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du xx.xx.xxxx 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article. »

6° A l'annexe B, sous B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, les lignes correspondant aux grades M4*bis*, M3*bis* et M2*bis* sont supprimées.

Art. 2. La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

- 1° L'article 29 est modifié comme suit :
- a) A l'alinéa 3, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ».
 - b) A l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.
- 2° A l'article 31, à la suite du paragraphe 2, il est inséré un nouveau paragraphe *2bis*, libellé comme suit :
- « (2bis) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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. »
- 3° A l'article 50, alinéa 2, les termes « vingt », « quinze » et « dix » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq », « vingt » et « quinze ».
- 4° A l'article 52, paragraphe 1^{er}, les termes « vingt » et « quinze » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq » et « vingt ».

Art. 3. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 20 juillet 2023

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Fernand Etgen

Bulletin de vote n°8 - Projet de loi N°8165

Date: 20/07/2023 18:11:08

Scrutin: 8

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8165

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8165 - Accord salarial
Fonction pub.

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	53	0	0	53
Procurations:	6	0	0	6
Total:	59	0	0	59

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

DP

Agostino Barbara	Oui	Arendt Guy	Oui
Bauler André	Oui	Baum Gilles	Oui
Beissel Simone	Oui	Colabianchi Frank	Oui
Etgen Fernand	Oui	Graas Gusty	Oui
Hartmann Carole	Oui	Knaff Pim	Oui
Lamberty Claude	Oui	Polfer Lydie	Oui (Graas Gusty)

LSAP

Asselborn-Bintz Simone	Oui	Biancalana Dan	Oui
Burton Tess	Oui	Closener Francine	Oui
Cruchten Yves	Oui (Hemmen Cécile)	Di Bartolomeo Mars	Oui
Hemmen Cécile	Oui	Kersch Dan	Oui
Mutsch Lydia	Oui	Weber Carlo	Oui

déi gréng

Ahmedova Semiray	Oui	Benoy François	Oui
Bernard Djuna	Oui	Empain Stéphanie	Oui
Gary Chantal	Oui	Hansen Marc	Oui
Lorsché Josée	Oui	Margue Charles	Oui
Thill Jessie	Oui		

CSV

Adehm Diane	Oui	Arendt épouse Kemp Nancy	Oui
Eicher Emile	Oui	Eischen Félix	Oui
Galles Paul	Oui	Gloden Léon	Oui (Mosar Laurent)
Halsdorf Jean-Marie	Oui	Hansen Martine	Oui
Hengel Max	Oui	Kaes Aly	Oui (Arendt épouse Kemp Nancy)
Lies Marc	Oui	Margue Elisabeth	Oui
Mischo Georges	Oui	Modert Octavie	Oui
Mosar Laurent	Oui	Roth Gilles	Oui
Schaaf Jean-Paul	Oui	Spautz Marc	Oui
Wilmes Serge	Oui (Mischo Georges)	Wiseler Claude	Oui
Wolter Michel	Oui (Lies Marc)		

ADR

Engelen Jeff	Oui	Kartheiser Fernand	Oui
Keup Fred	Oui		

Date: 20/07/2023 18:11:08

Scrutin: 8

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8165

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8165 - Accord salarial
Fonction pub.

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	53	0	0	53
Procurations:	6	0	0	6
Total:	59	0	0	59

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

DÉI LÉNK

Cecchetti Myriam	Oui	Oberweis Nathalie	Oui
------------------	-----	-------------------	-----

Piraten

Clement Sven	Oui	Goergen Marc	Oui
--------------	-----	--------------	-----

n'ont pas participé au vote:

Nom du député	Nom du député
---------------	---------------

Liberté Chérie

Reding Roy	
------------	--

Le Président:

Le Secrétaire Général:

8165/06

N° 8165⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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,**
- en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(21.7.2023)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 20 juillet 2023 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

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,**
- en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 20 juillet 2023 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 27 juin et 14 juillet 2023 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 78, paragraphe 4, de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 15 votants, le 21 juillet 2023.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

Mémorial A N° 479 de 2023

Loi du 26 juillet 2023 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 20 juillet 2023 et celle du Conseil d'État du 21 juillet 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 16 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

i) Les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés comme suit :

« Les fonctionnaires relevant d'un sous-groupe de traitement autre que celui à attributions particulières des rubriques « Administration générale », « Armée, Police et Inspection générale de la Police » et « Douanes » classés à l'un des grades faisant partie du niveau supérieur de leur sous-groupe de traitement et titulaires d'un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières. Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet :

- a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;
- b) du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
- c) des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

»

ii) À l'alinéa 5, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

i) À l'alinéa 1^{er}, la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

ii) À l'alinéa 3, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

i) À l'alinéa 1^{er}, la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes : « Le ministre du ressort désigne les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières défini dans l'organigramme de l'administration en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

ii) Les termes « 15 % » sont à chaque fois remplacés par les termes « 30 pour cent ».

d) Au paragraphe 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont à chaque fois remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

« (5) Dans la rubrique « Magistrature », les magistrats classés aux grades M2, M3 et M4, peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières de 30 points indiciaires.

La filière des magistrats du siège de l'ordre judiciaire comprend les magistrats de la Cour supérieure de justice, des tribunaux d'arrondissement, des justices de paix et du pool de complément des magistrats du siège. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats du parquet comprend les magistrats du Parquet général, des parquets près les tribunaux d'arrondissement, de la Cellule de renseignement financier et du pool de complément des magistrats du parquet. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

La filière des magistrats de l'ordre administratif comprend les magistrats de la Cour administrative et du Tribunal administratif. Dans cette filière, le nombre de postes à responsabilités particulières est limité à 30 pour cent de l'effectif des magistrats classés aux grades M2, M3 et M4.

Les majorations d'échelon sont attribuées aux magistrats occupant un poste à responsabilités particulières.

Les chefs de corps soumettent au Conseil national de la justice leurs avis au sujet :

- 1° des postes à responsabilités particulières dans leur filière respective ;
- 2° du nombre maximum de postes donnant droit à l'attribution d'une majoration d'échelon ;
- 3° des noms des magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon, en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du magistrat dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le magistrat s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du magistrat, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Sur avis motivé des chefs de corps, le Conseil national de la justice détermine les magistrats pouvant bénéficier d'une majoration d'échelon en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité du travail. »

2° À l'article 17, les chiffres 20 et 25 sont remplacés par respectivement 25 et 30.

3° Sous le chapitre 10, l'intitulé de la lettre g) est remplacé comme suit : « g) Les primes de doctorat en sciences, de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur ».

4° L'article 24 est complété par un nouveau paragraphe 3, libellé comme suit :

« (3) Les fonctionnaires du groupe de traitement B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur, ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au stage ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention, et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

- 1° de 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;
- 2° de 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Les brevets prévus par le présent paragraphe doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, conformément aux articles 66 et 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La procédure d'attribution de la prime visée par le présent paragraphe est déterminée par voie de règlement grand-ducal. »

5° À l'article 44, le paragraphe 3 est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 1^{er}, les termes « 15 % » sont remplacés par les termes « 30 pour cent ».

b) L'alinéa 2 est remplacé comme suit : « Pour les magistrats qui au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 2023 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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en œuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 étaient classés à un grade de substitution conformément aux anciennes dispositions de l'article 16, paragraphe 5, les anciennes dispositions légales restent applicables. Les titulaires classés à un grade de substitution sont pris en compte pour la fixation du contingent de 30 pour cent prévu à l'article 16 et ne peuvent pas bénéficier de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévue par cet article. »

6° À l'annexe B, sous B1) Tableaux indiciaires, III. Magistrature, les lignes correspondant aux grades M4bis, M3bis et M2bis sont supprimées.

Art. 2.

La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 29 est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 3, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ».

b) À l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

2° À l'article 31, à la suite du paragraphe 2, il est inséré un nouveau paragraphe 2bis, libellé comme suit :

« (2bis) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, 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. »

3° À l'article 50, alinéa 2, les termes « vingt », « quinze » et « dix » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq », « vingt » et « quinze ».

4° À l'article 52, paragraphe 1^{er}, les termes « vingt » et « quinze » sont remplacés par respectivement « vingt-cinq » et « vingt ».

Art. 3.

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre de la Fonction publique,
Marc Hansen

Cabasson, le 26 juillet 2023.
Henri



Résumé

PROJET DE LOI

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'État ; 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, en vue de la mise en oeuvre des points 3, 4 et 11, de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

RESUME

Le projet de loi sous avis vise à mettre en oeuvre les points 3, 4 et 11 de l'accord salarial conclu en date du 9 décembre 2022 entre le ministre de la Fonction publique et la Confédération générale de la fonction publique, points qui prévoient ce qui suit :

« 3. Avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023, les majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières sont augmentées de 5 points indiciaires.

4. Avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023, le pourcentage limite de majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières est porté à 30 % de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement et de l'effectif des employés défini pour chaque groupe d'indemnité au sein de chaque administration. Ce pourcentage ne constitue pas un but à atteindre, mais une limite maximale.

[...]

11. Dans les groupes de traitement et d'indemnité B1, une prime de brevet de maîtrise et une prime de brevet de technicien supérieur (BTS) sera introduite avec effet à partir du 1^{er} juillet 2023. Elle sera attribuée, sous réserve qu'il est établi que la détention de ce diplôme constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, selon les modalités suivantes :

- 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;
- 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service. »

Le dernier alinéa du prédit accord prévoit en outre que « [t]outes les mesures énumérées ci-dessus seront appliquées mutatis mutandis aux employés de l'État, aux fonctionnaires stagiaires, aux volontaires de l'Armée ainsi qu'aux agents des établissements publics assimilés aux fonctionnaires ou employés de l'État ».