

Dossier consolidé

Date de création : 08-10-2024

Projet de loi 8377

Projet de loi portant modification:

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État;
2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État;
3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État;
4° 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;
5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale;
6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police; et
7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,
en vue de la mise en oeuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

Date de dépôt : 25-04-2024

Date de l'avis du Conseil d'État : 08-10-2024

Auteur(s) : Monsieur Serge Wilmes, Ministre de la Fonction publique

Le document « 8377_6_Dossier_parlementaire » n'a pu être ajouté au dossier consolidé.

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
25-04-2024	Déposé	8377/00	<u>3</u>
25-06-2024	Avis du Conseil d'État (25.6.2024)	8377/01	<u>44</u>
27-06-2024	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (18.6.2024)	8377/02	<u>53</u>
29-07-2024	Amendements gouvernementaux	8377/03	<u>62</u>
30-07-2024	Avis complémentaire de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (29.7.2024)	8377/04	<u>80</u>

8377/00

N° 8377

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification:

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
 - 2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;**
 - 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat;**
 - 4° 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;**
 - 5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale;**
 - 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police; et**
 - 7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,**
- en vue de la mise en oeuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

* * *

Document de dépôt

Dépôt: le 25.4.2024

*

Le Premier ministre,

Vu les articles 76 et 95, alinéa 1^{er}, de la Constitution ;

Vu l'article 10 du Règlement interne du Gouvernement ;

Vu l'article 58, paragraphe 1^{er}, du Règlement de la Chambre des Députés ;

Vu l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État ;

Considérant la décision du Gouvernement en conseil du 15 avril 2024 approuvant sur proposition du Ministre de la Fonction publique le projet de loi ci-après ;

Arrête :

Art. 1^{er}. Le Ministre de la Fonction publique est autorisé à déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification : 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat ; 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ; 4° 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 ; 5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale ; 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police ; et 7° de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne temps dans la Fonction publique, en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 et à demander l'avis y relatif au Conseil d'État.

Art. 2. La Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement est chargée, pour le compte du Premier ministre et du Ministre de la Fonction publique, de l'exécution du présent arrêté.

Luxembourg, le 25 avril 2024

Le Premier ministre,
Luc FRIEDEN

Le Ministre de la Fonction publique,
Serge WILMES

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objet de mettre en œuvre les points 5 et 10 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.

Tout d'abord, conformément au point 5 de l'accord salarial, la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement ou d'indemnité dit « voie expresse » est prolongée de cinq années.

Ensuite, conformément au point 10 de l'accord salarial, le système d'appréciation des performances professionnelles sera aboli. Toutefois, il sera maintenu pour les fonctionnaires stagiaires et les employés de l'État en période d'initiation.

À l'heure actuelle, l'appréciation des performances professionnelles d'un agent de l'État a lieu aux moments précis suivants :

- Pour le fonctionnaire stagiaire et l'employé de l'État en période d'initiation, l'appréciation des performances professionnelles se fait au cours des trois derniers mois de la période de référence (fixée en principe à une année). Lorsque la dernière période de référence est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

Conformément au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, le système d'appréciation des performances professionnelles sera maintenu dans le contexte du stage et de la période d'initiation.

- Pour le fonctionnaire de l'État (hors stage) et l'employé de l'État (hors période d'initiation), le système d'appréciation s'applique à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur ainsi que pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur.

L'accord salarial vise à abolir le système d'appréciation à ces moments clés de la carrière du fonctionnaire de l'État et de l'employé de l'État.

Il convient encore de mentionner que la gestion par objectifs telle que prévue à l'article 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (ci-après, « le Statut ») sera maintenue (programme de travail, organigramme, description de fonction, entretien individuel et plan de travail).

En ce qui concerne l'entretien individuel, sa fréquence sera toutefois adaptée conformément à ce qui a été convenu dans l'accord salarial.

Ainsi, les entretiens individuels entre les agents et leur supérieur hiérarchique ne seront plus organisés pendant la dernière année de la période de référence (fixée à trois années) en cours, mais seront obligatoirement organisés chaque année.

Par ailleurs, il y a lieu de préciser qu'au chapitre *2bis* du Statut, intitulé « *Développement professionnel du fonctionnaire* », la procédure d'amélioration des performances professionnelles (article *4ter* du Statut) et la procédure d'insuffisance professionnelle (article 42 du Statut) seront également maintenues.

En ce qui concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles, le Statut prévoit actuellement qu'elle peut être déclenchée lorsque le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque les performances de l'agent sont insuffisantes en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique.

Dans la mesure où le système d'appréciation sera aboli pour les fonctionnaires de l'État et les employés de l'État, il est évident que la première hypothèse de déclenchement de cette procédure disparaîtra aussi.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 1^{er} est modifié comme suit :

- a) Au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, dans la phrase introductive, les termes « , paragraphe 3 » sont supprimés.
- b) Le paragraphe 5 est modifié comme suit :
 - i. À l'alinéa 1^{er}, les termes « l'article *4bis*, » sont supprimés.
 - ii. À l'alinéa 2, les termes « *4bis*, » sont supprimés.
 - iii. À la suite de l'alinéa 3, il est inséré un nouvel alinéa 4, libellé comme suit :

« Les dispositions de l'article *4bis* sont applicables aux employés de l'État en période d'initiation. »

2° À l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, les termes « niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

3° L'article 4 est modifié comme suit :

- a) À l'alinéa 5, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :

« L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire se déroulent une fois par an au cours d'une période à déterminer par le chef d'administration. »
- b) À l'alinéa 6, les termes « la période de référence est fixée à une année, sauf dans le cas où la dernière partie du stage est inférieure à une année. Dans cette hypothèse, la période de référence est réduite en conséquence. Le » sont remplacés par le terme « le ».

4° L'article *4bis* est remplacé par le texte suivant :

« Art. *4bis*.

(1) Le fonctionnaire stagiaire est soumis à un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

(2) Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire stagiaire et son supérieur hiérarchique est organisé au cours des trois derniers mois de la première et de la deuxième année de stage. Lorsque

la deuxième année de stage est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

Lors de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire stagiaire peut se faire accompagner par son patron de stage ou par un autre agent de son administration.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

- 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,
- 2° la réalisation du plan de travail individuel.

Lors de l'entretien d'appréciation, les performances du fonctionnaire stagiaire par rapport aux critères d'appréciation sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par le supérieur hiérarchique. A l'issue de l'entretien, le supérieur hiérarchique soumet par écrit au chef d'administration une proposition d'appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire stagiaire. Le chef d'administration arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire stagiaire. La décision motivée du chef d'administration est communiquée par écrit au fonctionnaire stagiaire.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire obtient une appréciation professionnelle insuffisante, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 3, alinéa 5.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les conditions prévues au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, en raison de l'absence du fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation. Cette constatation doit être effectuée au cours des deux premiers mois de son retour. »

5° L'article 4^{ter} est modifié comme suit :

- a) À l'alinéa 1^{er}, les termes « le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque » et les termes « en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique » sont supprimés.
- b) À l'alinéa 2, les termes « prévus à l'article 4^{bis}, paragraphe 2 » sont insérés entre les termes « sur la base des critères du système d'appréciation » et les termes « , est établi par le chef d'administration », les termes « correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les termes « sont suffisantes » et les termes « correspondent au niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « sont insuffisantes ».

6° À l'article 42, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les termes « au chapitre 2^{bis} » sont remplacés par les termes « à l'article 4^{ter} » et les termes « le niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

Art. 2. À l'article 1^{er}, alinéa 3, de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État, la dernière phrase est supprimée.

Art. 3. La loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est modifiée comme suit :

1° À l'article 7, le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) Les termes « ainsi que pour l'application de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles et de la procédure d'insuffisance professionnelle », le terme « soit » et les termes « , soit lorsque l'employé s'est vu attribuer un niveau de performance 1 par application de l'article 4^{bis} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat » sont supprimés.
- b) Il est complété par un nouvel alinéa 2, libellé comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est résilié lorsque l'employé s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article 4^{bis} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et en cas de résiliation prononcée par application de l'article 42 de la même loi. »

2° À l'article 20, paragraphe 3, alinéa 3, les termes « , paragraphe 3, » sont supprimés.

3° À l'article 42, alinéa 4, la dernière phrase est supprimée.

4° À l'article 68, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, la dernière phrase est supprimée.

5° À l'article 72, alinéa 1^{er}, le terme « dix » est remplacé par le terme « quinze ».

Art. 4. 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 13 est modifié comme suit :

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

i. L'alinéa 4 est supprimé.

ii. À l'alinéa 5, point 1°, la dernière phrase est supprimée.

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

i. L'alinéa 4 est supprimé.

ii. À l'alinéa 5, point 3°, la dernière phrase est supprimée.

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

i. L'alinéa 4 est supprimé.

ii. À l'alinéa 5, la dernière phrase est supprimée.

2° À l'article 50, le paragraphe 6 est abrogé.

3° L'article 54 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, le terme « dix » est remplacé par le terme « quinze ».

b) Au paragraphe 3, l'alinéa 2 est supprimé.

Art. 5. La loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale est modifiée comme suit :

1° À l'article 65, point 4°, les termes « un niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante » et le terme « défini » est remplacé par le terme « prévue ».

2° L'article 94 de la même loi est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, le terme « dix » est remplacé par le terme « quinze ».

b) Au paragraphe 3, l'alinéa 2 est supprimé.

Art. 6. L'article 30 de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1^{er}, le terme « dix » est remplacé par le terme « quinze ».

2° Au paragraphe 3, l'alinéa 2 est supprimé.

Art. 7. À l'article 5 de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, le point 4° est supprimé.

Art. 8. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

- 1° a) Ce point vise à adapter le renvoi à l'article 4bis du Statut au vu de la nouvelle formulation de cet article.

En effet, dorénavant, l'article 4bis du Statut sera uniquement et entièrement applicable au fonctionnaire stagiaire et non seulement l'article 4bis, paragraphe 3, du Statut tel que c'est le cas à l'heure actuelle.

- b) Ce point est destiné à mettre en œuvre une partie du point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, à savoir l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles pour l'employé de l'État.

Concrètement, ce point vise à supprimer le renvoi prévu à l'article 1^{er} du Statut qui rend le système d'appréciation des performances professionnelles applicable aux employés de l'État.

En même temps, il est précisé que le système d'appréciation est maintenu pour les employés de l'État en période d'initiation.

- 2° L'objectif de ce point est de rendre la formulation de l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 3, du Statut conforme au contenu du nouvel article 4bis qui ne prévoit plus de niveaux de performance.

Ainsi, les termes « niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

- 3° Le présent point prévoit, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial, que l'entretien individuel sera obligatoirement organisé chaque année.

Il appartiendra au chef d'administration de déterminer la période au cours de laquelle les entretiens individuels auront lieu dans l'administration.

L'entretien individuel constitue un moment privilégié entre l'agent de l'État concerné et son supérieur hiérarchique afin de faire notamment le bilan de la satisfaction de l'agent, de son développement professionnel et de ses souhaits de mobilité éventuels.

La pratique a montré qu'organiser cet entretien individuel au cours de la dernière année de la période de référence, qui est fixée à trois ans, n'est pas adapté afin de pouvoir faire un suivi efficace, tant du point de vue du supérieur hiérarchique que du point de vue des ressources humaines.

L'organisation annuelle de cet entretien, au cours duquel la satisfaction de l'agent de l'État est thématifiée, permet également de prévenir des risques psychosociaux.

Lors de l'entretien individuel, le plan de travail individuel actuel est discuté et le supérieur hiérarchique et l'agent de l'État concerné établissent ensemble un nouveau plan de travail individuel.

Dans la mesure où l'entretien individuel est intimement lié au plan de travail individuel et que les tâches évoluent constamment, il est proposé que l'établissement du plan de travail individuel se déroulera avec la même fréquence que l'entretien individuel, donc obligatoirement une fois par an.

Partant, l'adaptation de la fréquence de l'entretien individuel et de l'établissement du plan de travail individuel permettra au chef d'administration de piloter son administration de manière plus efficace et de disposer de ressources humaines stratégiques qui seront en mesure de considérer aussi bien les besoins des agents de l'État que ceux de l'administration.

- 4° Ce point est destiné à mettre en œuvre une partie du point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, à savoir l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles pour le fonctionnaire de l'État.

Il est proposé de reformuler l'article 4bis afin de viser uniquement le fonctionnaire stagiaire et, par le renvoi opéré via l'article 1^{er}, paragraphe 5 du Statut, également l'employé de l'État en période d'initiation.

En ce qui concerne le déroulement concret de l'entretien d'appréciation, il convient de souligner qu'il reste quasiment identique à ce qui est prévu à l'heure actuelle.

L'unique adaptation qui a été effectuée concerne les niveaux de performance.

En effet, à l'heure actuelle, l'article 4bis, paragraphe 2, alinéa 3, du Statut prévoit ce qui suit :

« Le résultat de l'appréciation est exprimé en niveaux de performance qui sont définis comme suit :

- a) le niveau de performance 4 équivaut à «dépasse les attentes»,*

- b) le niveau de performance 3 équivaut à «répond à toutes les attentes»,
- c) le niveau de performance 2 équivaut à «répond à une large partie des attentes»,
- d) le niveau de performance 1 équivaut à «ne répond pas aux attentes» ».

L'article 4bis, paragraphe 3, alinéa 2 du Statut, énonce que :

« – les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire.

Lorsque le stagiaire obtient un niveau de performance 1, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 3, alinéa 5 ».

Ainsi, dans la mesure où les effets des niveaux de performance prévus dans le cadre de l'entretien d'appréciation du fonctionnaire de l'État ou de l'employé de l'État, qui seront d'ailleurs dorénavant abolis, ne s'appliquent pas au fonctionnaire stagiaire et à l'employé de l'État en période d'initiation, il est proposé de supprimer les niveaux de performance.

À la place et dans une optique de simplification, le présent projet de loi prévoit que dans le cas où le fonctionnaire stagiaire ou l'employé de l'État en période d'initiation obtient une appréciation professionnelle insuffisante, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 3, alinéa 5 du Statut.

Il en découle implicitement que si le fonctionnaire stagiaire ou l'employé de l'État en période d'initiation obtient une appréciation professionnelle suffisante, ce constat n'aura aucun effet.

- 5° a) Ce point vise à rendre le contenu de l'article 4ter du Statut conforme au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022.

Ainsi, la procédure d'amélioration des performances professionnelles ne pourra plus être déclenchée suite à un entretien d'appréciation ayant donné lieu à un niveau de performance 1 dans la mesure où le système d'appréciation sera aboli pour le fonctionnaire de l'État et l'employé de l'État.

La deuxième hypothèse de déclenchement de cette procédure subsiste. Ainsi, le chef d'administration peut, à tout moment, recourir à la procédure d'amélioration des performances professionnelles lorsqu'il constate que les performances professionnelles d'un fonctionnaire de l'État ou d'un employé de l'État sont insuffisantes.

- b) L'objectif de ce point est de rendre la formulation de l'article 4ter du Statut conforme au contenu du nouvel article 4bis qui ne prévoit plus de niveaux de performance de 4 à 1.

Ainsi, les termes « correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les termes « sont suffisantes » et les termes « correspondent au niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « sont insuffisantes ».

- 6° Ce point est destiné à adapter la formulation de l'article 42 du Statut afin qu'il soit conforme au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022 et au contenu du nouvel article 4bis du Statut qui ne prévoit plus de niveaux de performance.

Ainsi, les termes « le niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

Ad article 2

Dans le cadre des réformes de 2015, il a également été prévu que les fonctionnaires de l'État nommés à une fonction dirigeante doivent faire preuve des compétences de direction et d'encadrement et que ces compétences font l'objet d'un système d'appréciation dont les conditions et modalités sont fixées par voie de règlement grand-ducal.

Cette disposition doit dès lors également être supprimée.

Ad article 3

- 1° Tout d'abord, le présent point vise à modifier la formulation de l'article 7, paragraphe 1^{er}, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État de manière à le rendre conforme au contenu du nouvel article 4bis du Statut qui ne prévoit plus de niveaux de performance.

Ainsi, les termes « une appréciation professionnelle insuffisante » sont employés au lieu des termes « le niveau de performance 1 ». En cas d'appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article 4bis du Statut, le contrat de travail de l'employé de l'État en période d'initiation est

résilié automatiquement, à l'instar de la résiliation du stage d'un fonctionnaire stagiaire obtenant ce même résultat.

Ensuite, il est profité de l'occasion afin de clarifier que la procédure d'amélioration des performances professionnelles et la procédure d'insuffisance professionnelle ne sont pas liées à l'ancienneté de service de dix ans à laquelle il est fait référence à l'article 7, paragraphe 1^{er}, de la loi précitée.

En effet, en dehors de la période d'initiation de l'employé de l'État, la procédure d'amélioration des performances professionnelles peut être déclenchée à tout moment si le chef d'administration estime que les performances professionnelles d'un employé de l'État donné sont insuffisantes. Dans l'hypothèse où le rapport d'amélioration des performances professionnelles conclut à une insuffisance des performances professionnelles, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 du Statut est automatiquement déclenchée. La résiliation du contrat constitue une des mesures qui peuvent être prononcées par la Commission d'appréciation des performances professionnelles.

2° L'objectif de ce point est d'adapter le renvoi à l'article 4*bis* du Statut au vu de la nouvelle formulation de cet article.

En effet, dorénavant, l'article 4*bis* du Statut sera entièrement applicable à l'employé de l'État en période d'initiation et non seulement l'article 4*bis*, paragraphe 3, tel que c'est le cas à l'heure actuelle.

3° L'article 42, alinéa 4, de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État prévoit que par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre le ou les grades supérieurs du sous-groupe d'indemnité où les avancements en grade interviennent après un nombre déterminé d'années de grade, sans préjudice des restrictions légales.

Dans ce contexte, il est encore précisé que ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut.

Or, au vu du point 10 de l'accord salarial, cette précision est à rayer du texte.

4° Ce point vise à supprimer la précision que l'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3*ter*, E4, E5, E6 et E7 est assimilé à une promotion pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut, et ce au regard du point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022.

5° Ce point a pour objet de mettre en œuvre le point 5 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 relatif à la prolongation de cinq ans de la durée du mécanisme de la « voie expresse ».

Ad article 4

1° Les précisions que :

- les avancements en traitement aux grades 15 et 16 sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut ;
- les avancements en traitement aux grades 13 et 14 sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut ;
- les avancements en traitement aux grades 11, 12 et 13 sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut sont supprimées au vu du point 10 de l'accord salarial.

2° La précision que pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut, l'avancement en traitement prévu au paragraphe 2 de l'article 50 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ainsi que l'avancement de deux échelons supplémentaires après dix ans prévu au paragraphe 4 du même article et l'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E7, E6, E5 et E3*ter* sont assimilés à des promotions, est supprimée au vu du point 10 de l'accord salarial.

3° a) Tout d'abord, ce point a pour objet de mettre en œuvre le point 5 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022 relatif à la prolongation de cinq ans de la durée du mécanisme de la « voie expresse ».

b) Ensuite, l'obligation de tenir compte, dans le cadre de la sélection des candidats pouvant bénéficier du mécanisme de la « voie expresse », s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences

professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question, sera également rayée du texte au vu de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles.

Ad article 5

1° Le présent point vise à modifier la formulation de l'article 65, point 4°, de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale de manière à le rendre conforme au contenu du nouvel article 4bis qui ne prévoit plus de niveaux de performance.

Ainsi, les termes « le niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

2° Tout d'abord, ce point a pour objet de mettre en œuvre le point 5 de l'accord salarial relatif à la prolongation de cinq ans de la durée du mécanisme de la « voie expresse ».

Ensuite, l'obligation de tenir compte, dans le cadre de la sélection des candidats pouvant bénéficier du mécanisme de la « voie expresse », s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question, sera également rayée du texte au vu de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles.

Ad article 6

Il est référé au commentaire du point 2° de l'article 5 ci-dessus.

Ad article 7

L'article 5, point 4°, de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique prévoit que le congé de reconnaissance attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles peut être affecté au compte épargne-temps à la demande de l'agent.

Au vu du point 10 de l'accord salarial, il est évident que cette disposition n'a plus lieu d'être.

Ad article 8

Dans l'accord salarial, il a été prévu que le système d'appréciation sera aboli avec effet au 1^{er} janvier 2023.

Or, au vu de l'avis du Conseil d'État (n° 61.085) émis dans le cadre du projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État (doc. parl. n° 8040) et suite à la prise de position de la CGFP par rapport à l'avant-projet de loi sous rubrique, il est proposé de fixer l'entrée en vigueur de la présente loi au 1^{er} octobre 2024.

Cette date s'explique par le fait que la période de référence actuelle viendra à son terme fin 2024 et que dans ce contexte les prochains entretiens d'appréciation devraient théoriquement avoir lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2024 (au cours des trois derniers mois de la période de référence).

Partant, afin d'éviter l'organisation de ces entretiens, la présente loi doit être en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

*

TEXTES COORDONNES

LOI MODIFIEE DU 16 AVRIL 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (extraits)

Art. 1^{er}.

(...)

3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'article ~~4bis~~, ~~paragraphe 3~~ et de l'article 38, paragraphe 2, qui concernent le fonctionnaire stagiaire, désigné ci-après par le terme «stagiaire», sont applicables à celui-ci les dispositions suivantes:

les articles *1bis*, *1ter* et *1quater*, l'article 2, paragraphe *1er*, l'article 4, l'article 6, l'article 8, l'article 9, les articles 10 à *16bis*, les articles 17 à 19, l'article *19quater*, l'article 20, les articles 22 et 23, l'article 24, l'article 25, les articles 28 à 28-8, les articles 28-10 à 28-12, l'article 28-14, les articles 28-16 et 28-17, l'article 29, l'article *29bis*, les articles *29ter* à *29decies*, l'article 30, paragraphe 1^{er}, à l'exception du dernier alinéa, et paragraphes 3 et 4, l'article 31, paragraphe 6 et paragraphe 8, alinéa 1^{er}, les articles 32 à 36-1., l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38, paragraphe 1^{er}, l'article 39, l'article 40, paragraphe 1^{er} points a), b) et d), les articles 44 et *44bis*, l'article 47 numéros 1 à 3, l'article 54, paragraphe 1^{er} ainsi que l'article 74.

Les formes de congé parental autres que celle prévue à l'article *29ter*, paragraphe 1^{er}, ne peuvent être accordées au stagiaire que sous réserve que sa formation générale et spéciale puisse être accomplie au cours de la période de stage.

(...)

5. Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes: les articles *1bis*, *1ter* et *1quater*, l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 et paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 1^{re} phrase, l'article 4, ~~l'article 4bis~~, l'article *4ter*, l'article 6, les articles 8 à 20, les articles 22 à 26, les articles 28 à 30, les articles 31-2 à 37, l'article 38, à l'exception du paragraphe 2, les articles 39 à 42 ainsi que les articles 44 à 79 pour autant que l'employé tombe sous le régime disciplinaire des fonctionnaires de l'Etat.

Les dispositions de la 1^{re} phrase de l'article 2, paragraphe 2, alinéa 1^{er} ne s'appliquent pas aux postes qui sont destinés à être occupés par des employés qui se trouvent déjà au service de l'Etat. Les dispositions des articles 4, ~~4bis~~, *4ter*, *19ter*, 31-3 et 39 ne sont applicables qu'aux employés de l'Etat engagés à durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 31, à l'exception du paragraphe 1^{er} et du paragraphe 10, alinéa 1^{er}, sont applicables aux employés de l'Etat bénéficiant d'une tâche complète.

Les dispositions de l'article *4bis* sont applicables aux employés de l'Etat en période d'initiation.

(...)

Art. 2.

1. Indépendamment des conditions spéciales déterminées par les lois et les règlements, nul n'est admis au service de l'Etat en qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions suivantes:

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne,
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralité requises,
- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique et psychique requises pour l'exercice de la fonction,
- e) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises,
- f) avoir fait preuve, avant l'admission au stage, d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, sauf pour les emplois, à déterminer par règlement grand-ducal, pour lesquels la connaissance

de l'une ou de l'autre de ces langues n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois. Exceptionnellement, le Gouvernement en conseil pourra procéder à l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions. L'engagement de ces agents ne pourra avoir lieu qu'après la publication des vacances d'emploi en question.

g) avoir accompli un stage et passé avec succès l'examen de fin de stage.

Un règlement grand-ducal précise les conditions prévues ci-dessus.

Toutefois, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement grand-ducal.

L'admission au service de l'Etat est refusée aux candidats qui étaient au service de l'Etat et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office. Elle est également refusée aux candidats dont le contrat a été résilié sur base de l'article 5 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat, dont le stage a été résilié pour motifs graves ou qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1 une appréciation professionnelle insuffisante.

Pour l'application des dispositions de la lettre e) ci-dessus, le ministre, le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions ou le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions peut reconnaître un diplôme ou certificat comme équivalent à celui exigé pour un poste vacant, le cas échéant sur avis d'une commission à instituer par règlement grand-ducal.

(...)

Chapitre 2bis.- Développement professionnel du fonctionnaire

Art. 4.

Le développement professionnel du fonctionnaire s'inscrit dans le cadre d'un système de gestion par objectifs qui détermine et assure le suivi de la performance générale de l'administration et de la performance individuelle des agents qui font partie de l'administration.

Le système de gestion par objectifs est mis en œuvre par cycles de trois années, dénommés « périodes de référence », sur base des éléments suivants:

- a) le programme de travail de l'administration et, s'il y a lieu, de ses différentes unités organisationnelles,
- b) l'organigramme,
- c) la « description de fonction »
- d) l'entretien individuel du fonctionnaire avec son supérieur hiérarchique,
- e) le plan de travail individuel pour chaque fonctionnaire.

La description de fonction, arrêtée par le chef d'administration, définit les missions et les rôles liés aux fonctions identifiées dans l'organigramme ainsi que les compétences techniques et les compétences comportementales exigées pour l'accomplissement de ces missions et rôles.

Le plan de travail individuel se dégage d'une ou de plusieurs descriptions de fonction et définit les activités principales et tâches qui incombent à chaque agent.

Le chef d'administration est responsable de la mise en œuvre de la gestion par objectifs dans son administration. Le programme de travail et l'organigramme de l'administration sont établis par le chef d'administration et soumis à l'approbation du ministre du ressort.

L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire pour la période de référence suivante se déroulent pendant la dernière année de la période de référence en cours. L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire se déroulent une fois par an au cours d'une période à déterminer par le chef d'administration. Pour le fonctionnaire nouvellement nommé, le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant les trois premiers mois suivant la date d'effet de sa nomination.

Pour le stagiaire, la période de référence est fixée à une année, sauf dans le cas où la dernière partie du stage est inférieure à une année. Dans cette hypothèse, la période de référence est réduite en conséquence. Le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant le premier mois suivant la date d'effet de son admission au stage.

Art. 4bis.

1. Le développement professionnel du fonctionnaire comprend un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

Le système d'appréciation s'applique à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur ainsi que pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur, au sens de la loi fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

2. Le système d'appréciation comprend les critères d'appréciation, les niveaux de performance, l'entretien d'appréciation et les effets.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants

- a) la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction
- b) la réalisation du plan de travail individuel.

Le résultat de l'appréciation est exprimé en niveaux de performance qui sont définis comme suit:

- a) le niveau de performance 4 équivaut à «dépasse les attentes»,
- b) le niveau de performance 3 équivaut à «répond à toutes les attentes»,
- c) le niveau de performance 2 équivaut à «répond à une large partie des attentes»,
- d) le niveau de performance 1 équivaut à «ne répond pas aux attentes».

Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique est organisé au cours des trois derniers mois de la période de référence. Lors de cet entretien, le fonctionnaire peut se faire accompagner par un autre agent de son administration. Le chef d'administration ou son délégué peut prendre part à cet entretien.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du fonctionnaire, l'entretien est effectué au cours des deux premiers mois de son retour.

Lors de l'entretien, les performances du fonctionnaire par rapport aux critères d'appréciation définis ci-dessus sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par le supérieur hiérarchique. A l'issue de l'entretien, le supérieur hiérarchique soumet par écrit au chef d'administration une proposition d'appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire. Le chef d'administration arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire. La décision motivée du chef d'administration est communiquée par écrit au fonctionnaire.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 4, il bénéficie de trois jours de congé de reconnaissance pour la période de référence suivant l'appréciation. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois au cours de cette période et peut être fractionné en demi-journées.

Le niveau de performance 3 n'a pas d'effet.

Lorsque le fonctionnaire obtient un niveau de performance 2, le chef d'administration lui adresse une recommandation de suivre des formations dans les domaines de compétences jugés insuffisants et identifiés lors de l'appréciation. Le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service pour suivre ces formations. Toutefois, celles-ci ne comptent pas comme formations exigées pour pouvoir bénéficier d'un avancement en grade.

Le niveau de performance 1 entraîne le déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles telle que définie à l'article 4ter.

3. Pour le stagiaire, l'appréciation des performances professionnelles se fait au cours des trois derniers mois de la période de référence. Lorsque la dernière période de référence est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

~~Les conditions et critères d'appréciation sont ceux fixés conformément au paragraphe 2 ci-dessus, sous réserve des dispositions suivantes:~~

- ~~– lors de l'entretien d'appréciation, le stagiaire peut se faire accompagner par son patron de stage ou par un autre agent de son administration;~~
- ~~– les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire.~~

~~Lorsque le stagiaire obtient un niveau de performance 1, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 3, alinéa 5.~~

~~En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation au cours des trois derniers mois de la période de référence en raison de l'absence du stagiaire, la période de référence et, s'il y a lieu, le stage sont prolongés jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation. Cette constatation doit être effectuée au cours des deux premiers mois de son retour.~~

Art. 4bis

(1) Le fonctionnaire stagiaire est soumis à un système d'appréciation des performances professionnelles qui s'appuie sur le système de gestion par objectifs.

(2) Un entretien d'appréciation entre le fonctionnaire stagiaire et son supérieur hiérarchique est organisé au cours des trois derniers mois de la première et de la deuxième année de stage. Lorsque la deuxième année de stage est inférieure à un semestre, il ne sera pas procédé à une nouvelle appréciation.

Lors de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire stagiaire peut se faire accompagner par son patron de stage ou par un autre agent de son administration.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

- 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,
- 2° la réalisation du plan de travail individuel.

Lors de l'entretien d'appréciation, les performances du fonctionnaire stagiaire par rapport aux critères d'appréciation sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par le supérieur hiérarchique. A l'issue de l'entretien, le supérieur hiérarchique soumet par écrit au chef d'administration une proposition d'appréciation motivée, renseignant également les observations du fonctionnaire stagiaire. Le chef d'administration arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire stagiaire. La décision motivée du chef d'administration est communiquée par écrit au fonctionnaire stagiaire.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire obtient une appréciation professionnelle insuffisante, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 3, alinéa 5.

En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation dans les conditions prévues au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, en raison de l'absence du fonctionnaire stagiaire, le stage est prolongé jusqu'au jour de la constatation du résultat de l'appréciation. Cette constatation doit être effectuée au cours des deux premiers mois de son retour.

Art. 4ter.

~~Lorsque le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque les performances du fonctionnaire sont insuffisantes en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique, le chef d'administration déclenche la procédure d'amélioration des performances professionnelles. Au début de cette procédure, un programme d'appui d'une durée maximale d'une année est établi afin d'aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performance requis.~~

~~A la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles sur la base des critères du système d'appréciation prévus à l'article 4bis, paragraphe 2, est établi par le chef d'administration. Si les performances du fonctionnaire correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 sont suffisantes, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire correspondent au niveau de performance 1 sont insuffisantes, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 est déclenchée.~~

(...)

Art. 42.

1. Lorsqu'un rapport d'amélioration des performances professionnelles prévu ~~au chapitre 2bis à l'article 4ter~~ fait apparaître ~~le niveau de performance 1~~ une appréciation professionnelle insuffisante, le fonctionnaire fait l'objet de la procédure d'insuffisance professionnelle, dans les conditions et modalités précisées ci-dessous, et pouvant conduire au déplacement, à la réaffectation ou à la révocation.

Par réaffectation au sens du présent article, il y a lieu d'entendre la nomination du fonctionnaire à un grade inférieur de son groupe de traitement à un échelon de traitement inférieur à l'échelon atteint dans le grade occupé par le fonctionnaire avant la décision. A partir de la date d'effet de la décision, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d'accès au niveau supérieur et au dernier grade.

(...)

*

LOI MODIFIEE DU 9 DECEMBRE 2005
déterminant les conditions et modalités de nomination
de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes
dans les administrations et services de l'Etat
(extraits)

Art. 1^{er}.

La nomination aux fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État est faite pour une durée renouvelable de sept ans, sans préjudice des dispositions légales particulières prévoyant une nomination à durée déterminée pour un autre terme et sans préjudice des dispositions légales relatives à la limite d'âge de mise à la retraite.

Par fonction dirigeante au sens de la présente loi on entend les fonctions:

- de directeur général ou de directeur général adjoint,
- de président, à l'exception des fonctions de président du Conseil arbitral des assurances sociales,
- de directeur, de directeur adjoint ou de sous-directeur,
- d'administrateur général ou de premier conseiller de Gouvernement,
- de ministre plénipotentiaire,
- de chef d'état-major, de chef d'état-major adjoint ou de commandant du centre militaire,
- de premier inspecteur de la sécurité sociale ou de premier conseiller de direction,
- de commissaire, de commissaire de Gouvernement ou de commissaire de Gouvernement adjoint,
- de secrétaire général et
- d'inspecteur général ou d'inspecteur général adjoint,
- de médecin-chef de division de l'Administration des Services médicaux du Secteur public,
- (...)
- de premier conseiller de légation
- de représentant permanent auprès de l'Union européenne
- de Haut-Commissaire à la Protection nationale et de Haut-Commissaire à la Protection nationale adjoint,
- de directeur central
- commissaire à la langue luxembourgeoise
- le médiateur au maintien, à l'inclusion et à l'intégration scolaires

classées aux grades 16, 17, 18, S1, F16, F17 et E6 à E8 figurant à l'annexe A, Classification des fonctions, de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

Les fonctionnaires nommés à une fonction dirigeante énumérée à l'alinéa 2 doivent faire preuve des compétences de direction et d'encadrement requises pour l'exercice de leurs fonctions. Ces

compétences font l'objet d'un système d'appréciation dont les conditions et modalités sont fixées par voie de règlement grand-ducal.

Les fonctionnaires visés à l'alinéa qui précède peuvent être révoqués de leurs fonctions s'il existe un désaccord fondamental et persistant avec le Gouvernement sur l'exécution de leurs missions ou s'ils se trouvent dans une incapacité durable d'exercer leurs fonctions.

Le chef d'état-major de l'Armée, le directeur général de la Police et le directeur du Service de Renseignement peuvent être révoqués de leurs fonctions avec effet immédiat et en dehors des conditions prévues à l'alinéa précédent.

(...)

*

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

(...)

Art. 7.

(1) Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé ne peut plus être résilié, lorsqu'il est en vigueur depuis dix ans au moins, sauf à titre de mesure disciplinaire ainsi que pour l'application de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles et de la procédure d'insuffisance professionnelle. Pendant la période précédant cette échéance, il peut être résilié par le ministre ou par le ministre du ressort soit pour des raisons dûment motivées, soit lorsque l'employé s'est vu attribuer un niveau de performance 1 par application de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Le contrat de travail à durée indéterminée est résilié lorsque l'employé s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et en cas de résiliation prononcée par application de l'article 42 de la même loi.

(...)

Art. 20.

(3) Les deux premières années de service de l'employé à compter de l'entrée en vigueur de son contrat à durée indéterminée sont considérées comme période d'initiation. Pendant cette période, l'employé doit suivre un cycle de formation de début de carrière.

Le chef d'administration désigne une personne de référence chargée d'encadrer l'employé pendant la période d'initiation. Cette mission consiste à introduire l'employé dans sa nouvelle administration, à le familiariser avec son environnement administratif et avec le personnel en place, à l'initier dans ses tâches et dans ses missions, à l'assister, à le conseiller, à le guider et à le superviser. L'identité de la personne de référence ainsi que celle(s) de l'employé ou des employés qu'il doit superviser sont communiquées à l'institut chargé de la formation de début de carrière de l'employé.

Pendant la période d'initiation, les dispositions de l'article 4bis, paragraphe 3, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont applicables.

(...)

Art. 42.

Les employés de l'Administration générale sont classés dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité définis aux articles 43 à 49. Dans la catégorie d'indemnité A, il est créé deux groupes d'indemnité, à savoir le groupe d'indemnité A1 et le groupe d'indemnité A2. Dans la catégorie d'indemnité B, il est créé un groupe d'indemnité B1. Dans la catégorie d'indemnité C, il est créé un groupe d'indemnité C1. Dans la catégorie d'indemnité D, il est créé trois groupes d'indemnité, à savoir le groupe d'indemnité D1, le groupe d'indemnité D2 et le groupe d'indemnité D3. Chaque groupe

d'indemnité est divisé en sous-groupes d'indemnité correspondant aux attributions et formations de base respectives des employés.

Pour la détermination des conditions et modalités des avancements en grade, il est créé pour chaque sous-groupe d'indemnité un niveau général et un niveau supérieur.

Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs du sous-groupe d'indemnité où l'accès aux différents grades se fait par avancements en grade après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions légales.

Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre le ou les grades supérieurs du sous-groupe d'indemnité où les avancements en grade interviennent après un nombre déterminé d'années de grade, sans préjudice des restrictions légales. ~~Ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.~~

Par années de grade aux sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les années de service accomplies depuis le début de carrière dans le sous-groupe d'indemnité, sans préjudice de l'application des dispositions des articles 28 à 30 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

(...)

Art. 68.

(1) Par dérogation aux dispositions des articles 43 à 49, pour les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, et classés dans les carrières du chargé de cours et du chargé d'éducation visées aux sections IV à VI du tableau point III. «Tableau transitoire des carrières» de l'annexe, le classement correspond aux grades et échelons du point II. «Enseignement» de ce tableau.

Les employés qui sont visés par le présent article bénéficient d'un avancement de deux échelons supplémentaires après six années de bons et loyaux services depuis le début de carrière, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise dans l'échelon auquel ils étaient classés avant l'avancement.

Pour ces employés, l'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3ter, E4, E5, E6 et E7 est lié à la condition d'avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue attestée par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sauf en cas de dispense pour des raisons dûment motivées par celui-ci. ~~L'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3ter, E4, E5, E6 et E7 est assimilé à une promotion pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.~~

Pendant une période transitoire de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et par dérogation au principe de l'alinéa précédent, ces employés peuvent accéder à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3ter, E4, E5, E6 et E7 en attendant qu'ils remplissent les conditions de formation requises. Ils bénéficient à cet égard d'un crédit de formation de douze journées.

(...)

Art. 72.

Pour les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, il est instauré un mécanisme temporaire de changement de groupe permettant à ces employés d'accéder à un groupe d'indemnité supérieur au leur. Cette possibilité est limitée à une période de dix quinze ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. Pour l'exécution de cette disposition sont applicables les conditions et modalités fixées à l'article 54 de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, l'employé doit remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

1. avoir accompli quinze années de service depuis son début de carrière;
2. être classé à un grade relevant du niveau supérieur;

3. occuper un poste qui comporte l'exercice de fonctions et attributions supérieures à celles revenant à son groupe d'indemnité initial.

Le changement de groupe d'indemnité dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et dans les limites de l'article 3 de la loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien, et uniquement à l'intérieur de l'administration dont relève l'employé.

(...)

*

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. 13. Rubrique «Enseignement»

(1) Dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1, il est créé trois sous-groupes:

- a) un sous-groupe enseignement secondaire avec la fonction de professeur et la fonction d'instituteur spécialisé;
- b) un sous-groupe enseignement fondamental avec la fonction d'instituteur spécialisé;
- c) un sous-groupe à attributions particulières.

Les fonctions du sous-groupe sous a) et b) comprennent les grades 12, 13, 14, 15 et 16. Les avancements en traitement aux grades 13 et 14 se font après trois et six années de grade à compter de la première nomination. Dans ce sous-groupe, l'accès au grade 15 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la première nomination et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation nationale.

L'avancement en traitement au grade 16 intervient après vingt années de grade à compter de la première nomination. Cet avancement en traitement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

~~Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, les avancements en traitement aux grades 15 et 16 sont assimilés à des promotions.~~

Pour le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous c), le classement des fonctions est défini comme suit:

- 1° La fonction de formateur d'adultes en enseignement théorique comprend les grades 12, 13, 14, 15 et 16. Les avancements en traitement aux grades 13 et 14 se font après trois et six années de grade à compter de la première nomination. L'accès au grade 15 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la première nomination et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation nationale. L'avancement en traitement au grade 16 intervient au plus tôt après vingt années de grade à compter de la première nomination. Cet avancement en traitement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci. ~~Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979~~

~~fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les avancements en traitement aux grades 15 et 16 sont assimilés à des promotions.~~

- 2° La fonction de directeur adjoint des différents ordres d'enseignement nommé à partir d'une fonction du groupe A1 est classée au grade 16.
- 3° Les fonctions de directeur des différents ordres d'enseignement sont classées au grade 17.

(2) Dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, il est créé trois sous-groupes:

- a) un sous-groupe enseignement fondamental avec la fonction d'instituteur;
- b) un sous-groupe enseignement secondaire avec les fonctions d'instituteur et de professeur d'enseignement technique;
- c) un sous-groupe à attributions particulières.

Les fonctions des sous-groupes sous a) et b) comprennent les grades 10, 11, 12, 13 et 14. Les avancements en traitement aux grades 11 et 12 se font après trois et six années de grade à compter de la première nomination. Dans ces sous-groupes, l'accès au grade 13 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la première nomination et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation nationale.

L'avancement en traitement au grade 14 intervient après vingt années de grade à compter de la première nomination. Cet avancement en traitement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé par lui pour des raisons dûment motivées.

~~Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les avancements en traitement aux grades 13 et 14 sont assimilés à des promotions.~~

Pour le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous c), le classement des fonctions est défini comme suit:

- 1° La fonction de chef d'institut est classée au grade 15.
- 2° La fonction de directeur adjoint des différents ordres d'enseignement nommé à partir d'une fonction du groupe A2 est classée au grade 15.
- 3° La fonction de formateur d'adultes en enseignement technique comprend les grades 10, 11, 12, 13 et 14. Les avancements en traitement aux grades 11 et 12 se font après trois et six années de grade à compter de la première nomination. L'accès au grade 13 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade depuis la première nomination et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation nationale. L'avancement en traitement au grade 14 intervient après vingt années de grade à compter de la première nomination. Cet avancement en traitement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci. ~~Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les avancements en traitement aux grades 13 et 14 sont assimilés à des promotions.~~

(3) Dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1, il est créé deux sous-groupes:

- a) un sous-groupe enseignement secondaire avec la fonction de maître d'enseignement;
- b) un sous-groupe à attributions particulières.

La fonction de maître d'enseignement de l'enseignement secondaire comprend les grades 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13. Les avancements en traitement aux grades 8, 9 et 10 se font après trois, six et neuf années de grade à compter de la première nomination. Dans ces sous-groupes, l'accès au grade 11 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de

grade depuis la première nomination et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation nationale.

Les avancements en traitement aux grades 11, 12 et 13 interviennent, après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que l'avancement au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la première nomination. L'avancement au grade 13 est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

~~Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les avancements en traitement aux grades 11, 12 et 13 sont assimilés à des promotions.~~

Pour le sous-groupe à attributions particulières mentionné sous b), le classement des fonctions est défini comme suit:

Les fonctions de formateur d'adultes en enseignement pratique et de monitrice surveillante des Centres socio-éducatifs de l'État comprennent les grades 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13. Les avancements en traitement aux grades 8, 9 et 10 se font après trois, six et neuf années de grade à compter de la première nomination. Dans ces sous-groupes, l'accès au grade 11 se fait par avancement en traitement et est subordonné à l'accomplissement d'au moins douze années de grade à compter de la première nomination et à la condition d'avoir suivi un cycle de formation de douze jours de formation continue au moins ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation nationale. Les avancements en traitement aux grades 11, 12 et 13 interviennent après chaque fois trois années de grade à compter du dernier avancement en grade, sans que l'avancement au dernier grade du sous-groupe ne puisse intervenir avant d'avoir accompli vingt années de grade à compter de la première nomination. L'avancement au grade 13 est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, ou d'avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci. ~~Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, les avancements en traitement aux grades 11, 12 et 13 sont assimilés à des promotions.~~

(4) Les conditions et modalités des formations prévues dans la présente rubrique sont à fixer par règlement grand-ducal.

(...)

Art. 50.

(...)

(5) Les fonctionnaires relevant de la rubrique «Enseignement» et auxquels le régime transitoire du présent article est applicable doivent avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'en avoir suivi une autre formation reconnue équivalente ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci avant de pouvoir accéder à l'échelon 14 et suivants des grades E7, E6, E5 et E3ter.

Pendant une période transitoire de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, et par dérogation au principe de l'alinéa précédent, les fonctionnaires peuvent accéder à l'échelon 14 et suivants des grades E7, E6, E5, E3ter et E3bis en attendant qu'ils remplissent les conditions de formation. Ils bénéficient à cet égard d'un crédit de formation de douze journées.

~~(6) Pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, l'avancement en traitement prévu au paragraphe 2 ainsi que~~

~~l'avancement de deux échelons supplémentaires après dix ans prévu au paragraphe 4 et l'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E7, E6, E5 et E3ter sont assimilés à des promotions.~~

(7) Pour l'application des dispositions de l'article 16, l'accès à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières est subordonné à la condition d'avoir accompli douze ans à partir de la première nomination du groupe de traitement dont ressort l'agent.

Toutefois, à défaut d'un candidat relevant de la rubrique «Enseignement» remplissant les conditions définies à l'article 16 ci-dessus, le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions peut désigner un fonctionnaire n'ayant pas encore accompli le nombre d'années prévu à l'alinéa qui précède.

(...)

Art. 54.

(1) Pour les fonctionnaires en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, il est instauré un mécanisme temporaire de changement de groupe permettant à ces fonctionnaires d'accéder à un groupe de traitement supérieur au leur dans les conditions et suivant les modalités déterminées au présent article. Le bénéfice de ce mécanisme est limité à une période de dix quinze ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(...)

(3) Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, le fonctionnaire doit remplir les conditions suivantes:

1. avoir accompli quinze années de service depuis sa nomination;
2. être classé à une fonction relevant du niveau supérieur;
3. occuper un poste qui comporte l'exercice des fonctions et attributions supérieures à celles revenant à son groupe de traitement initial.

~~Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question.~~

Le nombre maximum de fonctionnaires d'un groupe de traitement pouvant bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, est fixé à vingt pour cent de l'effectif total du groupe de traitement initial de l'administration dont relève le fonctionnaire. Toute fraction résultant de l'application du taux établi ci-dessus compte pour une unité.

Sur avis de la commission de contrôle, et sur avis du ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions, le ministre du ressort décide de l'admissibilité du candidat. Le candidat retenu doit présenter un travail personnel de réflexion sur un sujet en relation avec la fonction qu'il occupe. La commission de contrôle définit le sujet du travail personnel de réflexion, à présenter dans un délai fixé par la même commission lequel ne peut excéder un an.

Le changement de groupe de traitement dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et dans les limites de l'article 2 de la loi du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités d'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, et uniquement à l'intérieur de l'administration dont relève le fonctionnaire.

Le fonctionnaire dont le travail personnel de réflexion a été retenu comme en ligne avec le sujet par la commission de contrôle, accède par promotion au groupe de traitement retenu au paragraphe 3 du présent article par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Pour accéder par promotion au grade correspondant de son nouveau groupe de traitement, le fonctionnaire est considéré comme remplissant toutes les conditions légales prévues dans son nouveau groupe de traitement, avec dispense de l'examen de promotion dans le cas où un tel examen est prévu dans le nouveau groupe de traitement. Les avancements et promotions ultérieurs se font après chaque fois un délai minimal d'une année dans le nouveau groupe de traitement, sous réserve de remplir au total l'ancienneté requise pour les avancements en grade de son nouveau groupe de traitement à compter de la nomination dans le groupe de traitement initial. A ces fins, le poste du fonctionnaire dans son groupe de traitement initial est converti

en un poste relevant du groupe de traitement auquel accède le fonctionnaire. Au moment de la démission ou de la mise à la retraite du fonctionnaire en question, le poste du groupe de traitement libéré sera reconverti en un poste du groupe de traitement initial.

En cas d'un premier travail personnel de réflexion constaté comme hors sujet par la commission de contrôle, le fonctionnaire qui en fait la demande et dont la nouvelle candidature a été retenue par le ministre du ressort, peut présenter un travail personnel de réflexion sur un nouveau sujet dans un délai à fixer par la même commission de contrôle et qui ne peut dépasser trois mois. Lorsque ce nouveau travail personnel de réflexion a été retenu comme en ligne avec le sujet par la commission de contrôle, les dispositions de l'alinéa précédent lui sont applicables. Lorsque ce nouveau travail personnel de réflexion a été retenu comme hors sujet par la commission de contrôle, le candidat est définitivement écarté du bénéfice du mécanisme temporaire de changement de groupe.

(...)

*

LOI MODIFIÉE DU 18 JUILLET 2018
sur la Police grand-ducale
(extraits)

(...)

Art. 65.

Le retrait du statut de fonctionnaire stagiaire du cadre policier est prononcé par le ministre sur avis du directeur général de la Police :

1° (...)

2° en cas d'échec à la phase de formation policière théorique et pratique.

3° pour motifs graves tant dans le service qu'en dehors du service ;

4° lorsque l'une des appréciations des performances professionnelles donne lieu à un niveau de performance 1 une appréciation professionnelle insuffisante tel que défini prévue par l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Le retrait du statut de fonctionnaire stagiaire du cadre policier en application du présent article équivaut à une résiliation du stage au sens de l'article 2 de la loi précitée du 16 avril 1979.

Après un retrait du statut de fonctionnaire stagiaire du cadre policier pour les motifs évoqués au point 3°, le candidat ne peut plus être admis au stage dans la Police.

(...)

Art. 94.

(1) Pour les membres du cadre policier en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, il est instauré un mécanisme temporaire de changement de groupe permettant à ces fonctionnaires d'accéder à un groupe de traitement immédiatement supérieur au leur dans les conditions et suivant les modalités déterminées au présent article. Le bénéfice de ce mécanisme est limité à une période de dix quinze ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(...)

(3) Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, le membre du cadre policier doit remplir les conditions ci-dessous :

1° avoir accompli quinze années de service depuis sa nomination ;

2° être classé à une fonction relevant du niveau supérieur.

~~Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du policier en question.~~

Le nombre maximum de policiers d'un groupe de traitement pouvant bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, est fixé à vingt pour cent de l'effectif total de la catégorie de traitement C du cadre policier. Toute fraction résultant de l'application du taux établi ci-dessus compte pour une unité.

Le changement de groupe de traitement dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et dans les limites de l'alinéa précédent et uniquement au sein de la Police.

Au cas où le nombre de candidatures admissibles dépasse les vingt pour cent, la sélection des candidatures se basera également sur le critère de l'ancienneté de service.

(...)

*

LOI MODIFIEE DU 18 JUILLET 2018
sur l'Inspection générale de la Police
(extraits)

(...)

Art. 30.

(1) Pour les fonctionnaires intégrés dans le cadre policier de l'Inspection générale de la Police sur base de l'article 20 ou 29, il est instauré un mécanisme temporaire de changement de groupe permettant à ces fonctionnaires d'accéder à un groupe de traitement immédiatement supérieur au leur dans les conditions et suivant les modalités déterminées au présent article. Le bénéfice de ce mécanisme est limité à une période de ~~dix~~ quinze ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(...)

(3) Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme temporaire de changement de groupe, le fonctionnaire doit remplir les conditions ci-dessous :

- 1° avoir accompli quinze années de service depuis sa nomination dans le cadre policier de la Police ;
- 2° être classé à une fonction relevant du niveau supérieur ;
- 3° occuper un poste ou emploi qui comporte l'exercice de fonctions et attributions supérieures à celles revenant à son groupe de traitement initial.

~~Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question.~~

Le changement de groupe de traitement dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et uniquement à l'intérieur de l'IGP.

(...)

*

LOI MODIFIEE DU 1^{ER} AOÛT 2018
portant fixation des conditions et modalités d'un compte
épargne-temps dans la Fonction publique
(extraits)

(...)

Art. 5.

Les éléments suivants peuvent être affectés au CET à la demande de l'agent :

- 1° la partie du congé de récréation correspondant à vingt-cinq jours qui n'a pu être accordé à l'agent dans l'année en cours à cause d'une absence prolongée pour raisons de santé ;

- 2° le congé de compensation prévu à l'article 19 du statut général ;
- 3° les leçons supplémentaires des enseignants à concurrence d'un maximum annuel de 20 pour cent de leur tâche moyenne de base de l'année concernée ;
- 4° ~~le congé de reconnaissance attribué dans le cadre du système d'appréciation des performances professionnelles.~~

(...)

*

FICHE FINANCIERE

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

La prolongation pour une période de cinq ans du mécanisme de la voie expresse va engendrer un coût supplémentaire grevant le budget de l'Etat, mais il est difficile de le chiffrer dans la mesure où l'on ne connaît d'avance ni le nombre d'agents qui en bénéficieront, ni le groupe de traitement ou d'indemnité concerné.

Ceci étant, à titre d'estimation, on peut se baser sur les cinq dernières années, au cours desquelles 141 agents en moyenne par an ont bénéficié de la voie expresse. L'augmentation salariale moyenne a été de 19,5 points indiciaires. Le coût annuel s'élèverait ainsi à environ 830.000 €.

*

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	<p>Projet de loi portant modification :</p> <p>1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;</p> <p>2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat ;</p> <p>3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;</p> <p>4° 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 ;</p> <p>5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale ;</p> <p>6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police ; et</p> <p>7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,</p> <p>en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la</p>
Ministère initiateur :	Ministère de la Fonction publique
Auteur(s) :	Anne Tescher, Bob Gengler, Laurence Mousel
Téléphone :	247-83277
Courriel :	anne.tescher@mfp.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Mise en oeuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022.

Autre(s) Ministère(s) /
Organisme(s) / Commune(s)
impliqué(e)(s)

Date :

21/03/2024

Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles : CGFP

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 :

¹ N.a. : non applicable.

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

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 :

6 Le projet contient-il une charge administrative ² 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)

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 œuvre 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.).

- 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 ?

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)

- 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.
 - 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 ?

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

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

- 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

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

CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSCHCK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

Ministre responsable :

Le Ministre de la Fonction Publique

Projet de loi ou amendement :

Projet de loi portant modification :

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;

4° 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 ;

5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale ;

6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police ; et

7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,

en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
2. En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
3. En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
4. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
5. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

Points d'orientation
Documentation

Oui Non

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

6. Assurer une mobilité durable.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

10. Garantir des finances durables.

Points d'orientation Oui Non
Documentation

Le présent avant-projet de loi a pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22

Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante

En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? Oui Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
----------------	-------------------------	-----------------------	---------------------	-------

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
1		Contribue à la réduction du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	% de la population
1		Contribue à la réduction du nombre de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	Personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	milliers
1		Contribue à la réduction de la différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	Différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	pp
1		Contribue à l'augmentation du taux de certification nationale	Taux de certification nationale	%
1		Contribue à l'apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	Apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	%
1		Contribue à l'augmentation de la représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	Représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	%
1		Contribue à l'augmentation de la proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	Proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	%
1		Contribue à l'amélioration de la répartition des charges de travail domestique dans le sens d'une égalité des genres	Temps consacré au travail domestique non payé et activités bénévoles	hh:mm
1		Contribue à suivre l'impact du coût du logement afin de circonscrire le risque d'exclusion sociale	Indice des prix réels du logement	Indice 2015=100
2		Contribue à la réduction du taux de personnes en surpoids ou obèses	Taux de personnes en surpoids ou obèses	% de la population

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
2		Contribue à la réduction du nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nb de personnes
2		Contribue à la réduction de l'incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Nb de cas pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nb de suicides pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nb de décès
2		Contribue à la réduction du taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction de la proportion de fumeurs	Proportion de fumeurs	% de la population
2		Contribue à la réduction du taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Nb de naissance pour 1 000 adolescentes
2		Contribue à la réduction du nombre d'accidents du travail	Nombre d'accidents du travail (non mortel + mortel)	Nb d'accidents
3		Contribue à l'augmentation de la part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	Part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	% de la surface agricole utile (SAU)
3		Contribue à l'augmentation de la productivité de l'agriculture par heure travaillée	Productivité de l'agriculture par heure travaillée	Indice 2010=100
3		Contribue à la réduction d'exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Microgrammes par m ³
3		Contribue à la réduction de production de déchets par habitant	Production de déchets par habitant	kg/hab
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets municipaux	Taux de recyclage des déchets municipaux	%
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	Taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	%
3		Contribue à la réduction de la production de déchets dangereux	Production de déchets dangereux	tonnes
3		Contribue à l'augmentation de la production de biens et services environnementaux	Production de biens et services environnementaux	millions EUR

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
3		Contribue à l'augmentation de l'intensité de la consommation intérieure de matière	Intensité de la consommation intérieure de matière	tonnes / millions EUR
4		Contribue à la réduction des jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	% de jeunes
4		Contribue à l'augmentation du pourcentage des intentions entrepreneuriales	Pourcentage des intentions entrepreneuriales	%
4		Contribue à la réduction des écarts de salaires hommes-femmes	Écarts de salaires hommes-femmes	%
4		Contribue à l'augmentation du taux d'emploi	Taux d'emploi	% de la population
4		Contribue à la création d'emplois stables	Proportion de salariés ayant des contrats temporaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction de l'emploi à temps partiel involontaire	Emploi à temps partiel involontaire	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction des salariés ayant de longues heures involontaires	Salariés ayant de longues heures involontaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction du taux de chômage	Taux de chômage	% de la population active
4		Contribue à la réduction du taux de chômage longue durée	Taux de chômage longue durée	% de la population active
4		Contribue à l'augmentation du taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	Taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité globale des facteurs	Productivité globale des facteurs	Indice 2010=100
4		Contribue à l'augmentation de la productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	Productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité des ressources	Productivité des ressources	Indice 2000=100
4		Contribue à l'augmentation de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière	Valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière, en proportion de la valeur ajoutée totale des branches	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation de l'emploi dans l'industrie manufacturière	Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total	% de l'emploi
4		Contribue à la réduction des émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière	Émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière par unité de valeur ajoutée	% de la VA totale

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
4		Contribue à l'augmentation des dépenses intérieures brutes de "Research & Development"	Niveau des dépenses intérieures brute de "Research & Development"	% du PIB
4		Contribue à l'augmentation du nombre de chercheurs	Nombre de chercheurs pour 1 000 actifs	nb pour 1 000 actifs
5		Contribue à la réduction du nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	Nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	%
5		Contribue à la réduction du pourcentage du territoire transformé en zones artificialisées	Zones artificialisées	% du territoire
5		Contribue à l'augmentation des dépenses totales de protection environnementale	Dépenses totales de protection environnementale	millions EUR
6		Contribue à l'augmentation de l'utilisation des transports publics	Utilisation des transports publics	% des voyageurs
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg d'azote par ha surface agricole utile surface agricole utile SAU)?	Bilan des substances nutritives d'azote	kg d'azote par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg de phosphore par ha surface agricole utile SAU)	Bilan des substances nutritives phosphorées	kg de phosphore par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à une consommation durable d'une eau de robinet de qualité potable	Part des dépenses en eau dans le total des dépenses des ménages	%
7		Contribue à l'augmentation du pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	Pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	%
7		Contribue à l'augmentation de l'efficacité de l'usage de l'eau	Efficacité de l'usage de l'eau	m ³ /millions EUR
7		Contribuer à une protection des masses d'eau de surfaces et les masses d'eau souterraine par des prélèvements durables et une utilisation plus efficiente de l'eau	Indice de stress hydriques	%
7		Contribue à la préservation et/ou l'augmentation de la part de zones agricoles et forestières	Part des zones agricoles et forestières	% du territoire
7		Contribue à l'augmentation de la part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	Part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	% du territoire
7		Contribue à la protection des oiseaux inscrits sur la liste rouge des espèces menacées	Nombre d'espèces sur la liste rouge des oiseaux	Nb d'espèces

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
7		Contribue à la lutte contre les espèces exotiques invasives inscrites sur la liste noire	Nombre de taxons sur la liste noire des plantes vasculaires	Nb de taxons
7		Contribue à la favorabilité de l'état de conservation des habitats	État de conservation des habitats	% favorables
8		Contribue à la réduction de l'intensité énergétique	Intensité énergétique	Térajoules/millions EUR
8		Contribue à la réduction de la consommation finale d'énergie	Consommation finale d'énergie	GWh
8		Contribue à l'augmentation de la part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	Part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	%
8		Contribue à la réduction de la part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	Part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	%
8		Contribue à la réduction du total des émissions de gaz à effet de serre	Total des émissions de gaz à effet de serre	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEOE)	Émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEOE)	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	kg CO ₂ / EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Éducation	Aide au développement - Éducation	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Agriculture	Aide au développement - Agriculture	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Santé de base	Aide au développement - Santé de base	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de la part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	Part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	%
9		Contribue à l'augmentation du montant des bourses d'étude	Montant des bourses d'étude	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Eau et assainissement	Aide au développement - Eau et assainissement	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Énergie	Aide au développement - Énergie	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Lois et règlements commerciaux	Aide au développement - Lois et règlements commerciaux	millions EUR (prix constant 2016)

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
9		Contribue à l'augmentation du montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	Montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (absolu)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (en proportion du montant total d'aide au développement)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés, en proportion du montant total d'aide au développement	%
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	Aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses reliées au climat	Contribution à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses reliées au climat	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement avec marqueur biodiversité	Aide au développement avec marqueur biodiversité	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	Aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	% du RNB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Coopération technique	Aide au développement - Coopération technique	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à la réduction de la dette publique en proportion du produit intérieur brut	Dette publique en proportion du produit intérieur brut	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation du montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	Montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	Aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	millions EUR (prix constant 2016)
10		Contribue à l'action climatique dans les pays en développement et à la protection du climat au niveau global	Contributions déterminées au niveau national (CDN) à la réduction des émissions de gaz à effet de serre	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de l'alimentation du fonds climat énergie	Fonds climat et énergie	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de la part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	Part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	% du revenu fiscal

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8377/01

N° 8377¹

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification:

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
 - 2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;**
 - 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat;**
 - 4° 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;**
 - 5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale;**
 - 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police; et**
 - 7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,**
- en vue de la mise en oeuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(25.6.2024)

En vertu de l'arrêté du 25 avril 2024 du Premier ministre, le Conseil d'État a été saisi pour avis du projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre de la Fonction publique.

Le texte du projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'un « check de durabilité – Nohaltegekeetscheck » ainsi que des textes coordonnés, par extraits, des lois que le projet de loi sous revue vise à modifier.

L'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'est pas encore parvenu au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis s'inscrit dans la lignée des lois qui ont été adoptées en vue de la mise en oeuvre de l'accord salarial conclu dans la Fonction publique le 9 décembre 2022. Il transpose plus précisément les mesures prévues aux points 5 et 10 dudit accord, à savoir :

- la prolongation de la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement ou d'indemnité de cinq ans, et

- l’abolition, pour les fonctionnaires nommés après le 1^{er} janvier 2023, du système d’appréciation des performances professionnelles tel qu’il a été introduit au moment des réformes dans la Fonction publique de 2015.

Le système d’appréciation qu’il est envisagé d’abolir fut introduit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’État en 2015 en vue de la transposition des mesures prévues par l’accord conclu entre le Gouvernement et la Confédération générale de la fonction publique le 15 juillet 2011, accord qui prévoyait notamment qu’« il sera introduit un système d’appréciation objective équitable, standardisé, transparent et traçable qui sera exclusivement appliqué lors des phases-clé du déroulement de la carrière du fonctionnaire, à savoir pendant le stage d’une part ainsi qu’à l’accès au niveau supérieur et pour les promotions aux différents grades dans le niveau supérieur d’autre part »¹.

Selon l’exposé des motifs du projet de loi qui fut déposé à l’époque, la mise en place de ce système visait ainsi à « [...] répondre aux exigences d’une Fonction publique moderne, orientée vers la réalisation de résultats et soucieuse de son efficacité », les administrations ayant besoin « d’une gestion efficace de leurs ressources humaines, qui se base sur la responsabilité et la performance des agents, en prenant en compte la valeur du travail personnel et le mérite de ces derniers »². C’est dans cette perspective que le projet de loi n° 6457 avait introduit un système d’appréciation des compétences professionnelles et personnelles des agents de l’État basé sur un système de gestion par objectifs.

Dans son avis du 21 janvier 2014 relatif au projet de loi n° 6457, le Conseil d’État avait souligné l’importance et le caractère novateur des réformes ainsi entreprises dans les termes suivants :

« L’introduction d’un tel système de gestion pour la totalité de l’administration publique luxembourgeoise, inexistant pour le moment, induit une modification radicale de la culture administrative. Des changements aussi importants auraient, selon le Conseil d’État, mérité une loi spéciale avec des règlements d’exécution propres. »

Parallèlement, le Conseil d’État s’était toutefois demandé « si les bénéfices escomptés se situent dans une juste proportion par rapport aux moyens à mettre en œuvre et aux inconvénients à assumer. [...] »³

Ensuite, et toujours d’après le Conseil d’État, « [...] [l]e système d’appréciation, qui fait partie du „développement professionnel du fonctionnaire“, [constituait], lui aussi, une nouveauté ». Cependant, ici encore, le Conseil d’État s’était interrogé sur d’éventuelles difficultés pouvant surgir dans l’application du dispositif proposé « une trop grande imprécision dans la définition des critères allant de pair avec une trop grande subjectivité dans leur appréciation », ce qui « [risquait] en effet d’exposer le système d’appréciation au reproche de l’arbitraire, tout en formant une source de contentieux supplémentaire »⁴.

L’abolition du système d’appréciation des performances professionnelles sera limitée aux évaluations qui ont lieu lors de l’accès au niveau supérieur et ensuite lors des promotions aux différents grades dans le niveau supérieur. Le dispositif sera toutefois maintenu pour les fonctionnaires stagiaires et les employés en période d’initiation. De même, la gestion par objectifs qui forme la base du système et qui comprend l’organigramme, la description de fonction, le programme de travail de l’administration et, s’il y a lieu, de ses différentes unités organisationnelles, le plan de travail individuel ainsi que l’entretien individuel du fonctionnaire avec son supérieur hiérarchique sera maintenue, ceci sous réserve de quelques adaptations en ce qui concerne notamment les délais dans lesquels devront être organisés les entretiens individuels. En ce qui concerne la procédure d’amélioration des performances professionnelles (article 4^{ter} du statut général) et la procédure d’insuffisance professionnelle (article 42 du statut général), celles-ci sont également maintenues, étant entendu que la procédure d’amélioration des performances professionnelles sera à l’avenir limitée au cas où les performances de l’agent sont insuffisantes et cela en dehors de la mise en œuvre d’un système d’appréciation des compétences professionnelles tel qu’il est appliqué à l’heure actuelle.

1 Accord salarial 2011 et accord du gouvernement et de la CGFP dans le cadre de la réforme de la Fonction publique.
https://mfp.gouvernement.lu/fr/actualites.gouvernement+fr+actualites+toutes_actualites+articles+2011+07-juillet+15-biltdgenmodert.html

2 Doc. parl. n° 6457, p. 85.

3 Doc. parl. n° 6457³, pp.10-11.

4 Doc. parl. n° 6457³, p.11.

Le Conseil d'Etat regrette que l'exposé des motifs ne fasse pas état d'une évaluation du dispositif créé en 2015. Compte tenu du fait que ce dispositif représentait un changement de paradigme dans le fonctionnement de l'administration luxembourgeoise, il aurait été indiqué d'en faire une évaluation et d'intégrer les conclusions de cette évaluation dans l'exposé des motifs afin de mieux faire ressortir les motivations qui sont à la base de la démarche du Gouvernement.

Le Conseil d'État rappelle encore qu'il s'était inquiété de l'impact des mesures prises en 2015 sur le fonctionnement de l'administration. L'exposé des motifs reste muet à cet égard. Dans la même perspective que celle qui était la sienne en 2015, et tout en approuvant l'approche qui est celle des auteurs et en soulignant l'importance des entretiens individuels pour une bonne gestion du personnel et de l'administration, le Conseil d'État se demande si l'augmentation conséquente de la fréquence des entretiens individuels et de l'établissement des plans de travail individuels envisagée par le projet de loi sous revue ne pèsera pas sur le fonctionnement de l'administration. Il constate que la fiche financière ne fait pas état d'un impact budgétaire des mesures proposées à ce niveau.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

Point 1^o, lettre a)

Sans observation.

Point 1^o, lettre b)

Sans observation.

Point 2^o

La disposition proposée modifie l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, de la loi précitée du 16 avril 1979. L'article en question traite des conditions d'admission au service de l'État et énumère en son paragraphe 1^{er}, alinéa 4, une série d'hypothèses dans lesquelles l'admission au service de l'État est refusée aux candidats. En l'occurrence, la disposition supprime la référence au « niveau de performance 1 », ce qui s'explique par l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles, et la remplace par une référence à l'« appréciation professionnelle insuffisante ». Le Conseil d'État comprend qu'il s'agit de viser la situation où un candidat a été au service de l'État et que par deux fois ses performances ont été jugées insuffisantes, ce qui déclenche une procédure qui se situe en dehors du système d'appréciation des performances professionnelles. Le Conseil d'État propose dès lors de viser les candidats dont les performances professionnelles ont été jugées insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État en écrivant :

« Elle est également refusée aux candidats dont le contrat a été résilié sur base de l'article 5 de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, dont le stage a été résilié pour motifs graves ou qui ont dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État ~~obtenu pour la seconde fois une appréciation professionnelle insuffisante.~~ »

Point 3^o, lettre a)

La modification en question vise à adapter le délai dans lequel doit être effectué l'entretien individuel. Celui-ci devra à l'avenir être organisé une fois par an et non plus lors de la dernière année de la période de référence, ceci tout en laissant au chef d'administration le pouvoir de déterminer la période la plus propice à l'organisation de tels entretiens. Au commentaire de l'article, les auteurs du texte soulignent l'importance d'un tel entretien qui permet non seulement de faire le bilan de la satisfaction de l'agent et de ses souhaits de développement professionnel, mais également de prévenir des risques psychosociaux.

Le Conseil d'État estime que la référence au pouvoir du chef d'administration de déterminer la période pour l'organisation des entretiens n'ajoute rien à la substance du dispositif, vu que ce pouvoir découle naturellement des pouvoirs conférés par l'article 4 de la loi précitée du 16 avril 1979 au chef d'administration en relation avec l'organisation de son administration. Il pourrait d'ores et déjà marquer

son accord avec la suppression des termes « au cours d'une période à déterminer par le chef d'administration ».

Pour le surplus, le Conseil d'État renvoie encore à ses considérations générales concernant l'impact que l'adaptation de la fréquence de l'entretien individuel et de l'établissement du plan de travail individuel aura sur le fonctionnement de l'administration.

Point 3°, lettre b)

Sans observation.

Point 4°

Le point 4° abroge la disposition relative au système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires de l'État figurant à l'article 4*bis* de la loi précitée du 16 avril 1979 applicable aux fonctionnaires nommés ainsi qu'aux stagiaires et la remplace par une disposition qui prévoit désormais un système d'appréciation pour les seuls fonctionnaires stagiaires et employés qui se trouvent en période d'initiation.

Concernant ce dispositif reconfiguré applicable aux stagiaires, et pour ce qui est des changements effectués par rapport au système actuellement en vigueur, le Conseil d'État note la suppression des niveaux de performance, ces derniers étant remplacés par la notion d'« appréciation professionnelle insuffisante » ainsi que des modifications au niveau des modalités d'organisation de l'entretien d'appréciation qui découlent notamment de l'abandon de la notion de « période de référence ».

Le Conseil d'État constate cependant également que les critères sur la base desquels l'appréciation est faite restent inchangés, à savoir la réalisation du plan de travail individuel ainsi que la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction. Il rappelle qu'il avait critiqué dans son avis précité du 21 janvier 2014 l'imprécision des termes utilisés. Il regrette que les auteurs du projet de loi n'aient pas saisi l'occasion pour mieux cerner certaines notions comme celles de « compétences techniques » ou encore de « compétences comportementales ».

Une telle amélioration du dispositif aurait été souhaitable, et ceci d'autant plus que la sanction en cas d'appréciation professionnelle insuffisante reste la même que dans le système actuellement en place lorsque le stagiaire obtient un niveau de performance 1, à savoir la résiliation du stage.

Point 5°

Les modifications apportées à l'article 4*ter* visent, selon les auteurs, à tenir compte des modifications entreprises en relation avec le système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires de l'État.

L'article 4*ter* qu'il est envisagé de modifier concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles, qui peut actuellement être déclenchée dans deux cas de figure, soit en présence d'une appréciation aboutissant à un niveau de performance 1, soit lorsque le chef d'administration en arrive au constat que les performances de l'agent sont insuffisantes.

Il ressort du commentaire accompagnant l'article sous revue qu'il est prévu de maintenir, et ce malgré la suppression du système d'appréciation des performances professionnelles des fonctionnaires et employés de l'État, la procédure d'amélioration des performances. Celle-ci sera cependant désormais limitée au seul deuxième cas de figure couvert par l'article 4*ter*. Elle pourra ainsi être déclenchée « à tout moment » lorsque le chef d'administration constate que les performances professionnelles d'un agent sont insuffisantes. De même, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 est également maintenue⁵.

Le Conseil d'État ne voit pour sa part pas d'inconvénient à maintenir ce dispositif qui permet au chef d'administration de prendre les mesures nécessaires en cas de performances insuffisantes de la part d'un fonctionnaire, sans devoir passer par la voie disciplinaire. L'article 4*ter* et l'article 42 qui définit la procédure d'insuffisance professionnelle constituent en effet un ensemble cohérent qui donne

⁵ Le commentaire de l'article précise ce qui suit :

« La deuxième hypothèse de déclenchement de cette procédure subsiste. Ainsi, le chef d'administration peut, à tout moment, recourir à la procédure d'amélioration des performances professionnelles lorsqu'il constate que les performances professionnelles d'un fonctionnaire de l'État ou d'un employé de l'État sont insuffisantes ».

la possibilité au fonctionnaire concerné d'améliorer ses performances dans un premier temps. La procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42, qui est déclenchée lorsque le rapport d'amélioration des performances professionnelles fait apparaître une appréciation professionnelle insuffisante, lui offre ensuite toutes les garanties d'un traitement équitable et impartial.

En ce qui concerne la formulation du dispositif, le Conseil d'État suggère de supprimer à l'alinéa 2 la référence aux critères du système d'appréciation prévus à l'article 4bis, paragraphe 2, de la loi précitée du 16 avril 1979, dans la teneur qui lui est donnée par le projet de loi sous avis, et d'inscrire les critères afférents directement dans la disposition sous revue pour en souligner l'autonomie par rapport au système d'appréciation qui est maintenu pour les stagiaires. Le Conseil d'État pourrait d'ores et déjà marquer son accord avec la reformulation suivante :

« **Art. 4ter.** Lorsque les performances du fonctionnaire sont insuffisantes, le chef d'administration déclenche la procédure d'amélioration des performances professionnelles. Au début de cette procédure, un programme d'appui d'une durée maximale d'une année est établi afin d'aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performance requis.

À la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles ~~sur la base des critères du système d'appréciation prévus à l'article 4bis, paragraphe 2~~ est établi par le chef d'administration. L'appréciation des performances du fonctionnaire est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

- 1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,
- 2° la réalisation du plan de travail individuel.

Si les performances du fonctionnaire sont suffisantes, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire sont insuffisantes, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 est déclenchée. »

Point 6°

Sans observation.

Article 2

L'article 2 modifie la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État en supprimant la disposition qui institue un système d'appréciation spécifique destiné à évaluer les compétences de direction et d'encadrement des fonctionnaires de l'État nommés à une telle fonction.

Le Conseil d'État prend acte de cette modification. Il estime toutefois qu'un système d'évaluation des compétences de direction et d'encadrement des candidats à un poste de dirigeant répondant à certains critères, qui s'appliquerait au moment où ils postulent, serait de nature à leur garantir une certaine objectivité et impartialité.

Article 3

Les modifications proposées à travers l'article sous revue visent à adapter la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État en vue de tenir compte de la suppression du système d'appréciation des performances professionnelles.

Point 1°

La disposition sous revue vise à adapter l'article 7 de la loi précitée du 25 mars 2015 qui énumère les hypothèses de résiliation du contrat de travail de l'employé de l'État et cela pour tenir compte de la suppression du système d'appréciation et de la reformulation des dispositifs prévus aux articles 4bis et 42 de la loi précitée du 16 avril 1979.

Comme pour les fonctionnaires de l'État, la suppression du système d'appréciation n'affecte pas la procédure d'amélioration des performances professionnelles ainsi que la procédure d'insuffisance professionnelle qui peuvent être déclenchées à tout moment. Ces procédures qui sont prévues aux articles 4ter et 42 de la loi précitée du 16 avril 1979 sont en effet applicables à l'employé de l'État en vertu des dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 5, alinéas 1^{er} et 3 nouveau, de la même loi. Le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 1^{er}, pont 5°, du projet de loi.

L'alinéa 1^{er} de l'article 7 de la loi précitée du 25 mars 2015, tel que reformulé, ne donne pas lieu à observation.

En ce qui concerne le nouvel alinéa 2, le Conseil d'État suggère de le reformuler comme suit pour tenir compte du fait que la disposition vise successivement deux cas de figure différents :

« Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé qui est en période d'initiation est résilié lorsque l'employé s'est vu attribuer une appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé est encore résilié en cas de décision de résiliation prononcée par la commission d'appréciation des performances professionnelles par application de l'article 42 de la même loi. »

Points 2° à 5°

Sans observation.

Article 4

L'article 4 modifie la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État en vue d'y supprimer les références au système d'appréciation qui est aboli à travers le projet de loi sous revue et de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 54.

Les modifications opérées à travers les points 1°, 2° et 3°, lettre a), ne donnent pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 3°, lettre b), il vise à supprimer, à l'endroit de l'article 54 de la loi précitée du 25 mars 2015, qui traite du mécanisme dit de la voie expresse, la disposition qui prévoit à l'heure actuelle que « [p]our la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question ».

Selon le commentaire de l'article, cette modification constituerait la suite logique de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles. Le Conseil d'État s'interroge toutefois sur la pertinence de cet argumentaire, et cela au regard du fait qu'il s'agit en l'occurrence d'un dispositif, certes d'appréciation, mais spécifique au contexte de l'article 54. Le Conseil d'État relève encore que d'autres dispositifs spécifiques, dont notamment celui prévu à l'article 16 de la même loi relatif aux postes à responsabilité, comportent également une appréciation des compétences personnelles des fonctionnaires⁶. En principe, l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles ne devrait en tout cas pas s'opposer à la prise en compte des compétences des fonctionnaires dans le cadre du mécanisme prévu à l'article 54 de la loi précitée du 25 mars 2015.

6 Art. 16. (1) (Loi du 26 juillet 2023) : « 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. »

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. [...]

Le Conseil d'État suggère aux auteurs de maintenir la disposition en question en la reformulant comme suit :

« Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question. »

Article 5

L'article sous revue modifie la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale, d'une part, en vue d'adapter les dispositions qui comportent une référence à l'article 4bis du statut général, article dont la formulation est adaptée et dont l'applicabilité est désormais limitée aux fonctionnaires stagiaires et employés en période d'initiation et, d'autre part, afin de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 94 de la loi précitée du 18 juillet 2018.

Les modifications opérées à travers les points 1° et 2°, lettre a), ne donnent pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 2°, lettre b), le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 4, point 3°, lettre b).

Ici encore, il suggère aux auteurs de maintenir la disposition en question en la reformulant comme suit :

« Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du policier en question. »

Article 6

L'article sous revue modifie la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police, d'une part, afin de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 30 de la loi en question (point 1°) et, d'autre part, pour supprimer la référence à l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire dans le contexte l'application du mécanisme temporaire de changement de groupe susvisé figurant au même article 30 (point 2°).

La modification opérée à travers le point 1° ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

En ce qui concerne le point 2°, le Conseil d'État renvoie à ses observations concernant l'article 4, point 3°, lettre b) et l'article 5, point 2°, lettre b).

Ici encore, il suggère aux auteurs de maintenir la disposition en question en la reformulant comme suit :

« Pour la sélection des candidats, il sera tenu compte, s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du policier en question. »

Article 7

L'article 7 supprime la référence, au niveau de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique, au congé de reconnaissance alloué au fonctionnaire ayant obtenu un niveau de performance 4 à travers le système d'appréciation des performances professionnelles, et cela dans le cadre de l'abolition de ce dernier.

La disposition ne donne pas lieu à des observations de la part du Conseil d'État.

Article 8

L'article sous revue prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2024. Le Conseil d'État donne à considérer que l'article sous revue devra être adapté en fonction de l'évolution de la procédure législative et cela de façon à éviter une rétroactivité du dispositif.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observations générales

Le Conseil d'État signale qu'il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite, dans l'ordre, le paragraphe, l'alinéa, le point, la lettre et la phrase visés. Ainsi, à titre d'exemple, il faut écrire à l'article 1^{er}, point 1^o, lettre b), sous ii., « À l'alinéa 2, deuxième phrase, les termes [...] ».

Il convient d'éviter des formulations comme « la dernière phrase ». Mieux vaut préciser le numéro de la phrase en question.

Il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à une même subdivision d'un même article sous un seul article, en reprenant chaque modification sous un numéro « 1^o », « 2^o », « 3^o » ... Les modifications à effectuer à une même subdivision peuvent être regroupées sous un même numéro à leur tour en ayant recours à une subdivision en lettres minuscules alphabétiques suivies d'une parenthèse fermante a), b), c), ... Ces subdivisions sont elles-mêmes éventuellement subdivisées en chiffres romains minuscules suivis d'une parenthèse fermante lorsqu'il s'agit de regrouper des modifications qu'il s'agit d'apporter à une même subdivision sous une seule lettre. Ainsi, l'article 1^{er}, point 5^o, est à restructurer comme suit :

« 5^o L'article 4^{ter} est modifié comme suit :

- a) L'alinéa 1^{er}, première phrase, est modifié comme suit :
 - i) Les termes [...].
 - ii) Les termes [...].
- b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :
 - i) À la première phrase, les termes [...].
 - ii) À la deuxième phrase, les termes [...].
 - iii) À la troisième phrase, les termes [...]. »

Intitulé

Au point 6^o, le terme « et » *in fine* est à omettre comme étant superfétatoire.

Article 1^{er}

Au point 1^o, lettre a), il convient d'écrire « Au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, phrase liminaire, les termes [...] ».

Au point 1^o, lettre b), les subdivisions en chiffres romains minuscules sont à faire suivre d'une parenthèse fermante i), ii), iii) ... Cette observation vaut également pour l'article 4, point 1^o.

Au point 2^o, le Conseil d'État tient à relever que la modification est à apporter à l'alinéa 4 et non pas à l'alinéa 3 du paragraphe 1^{er} de l'article 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Par ailleurs, il convient de viser tous les termes à remplacer en écrivant « un niveau de performance 1 ».

Au point 3^o, lettre a), il y a lieu de viser l'alinéa 6 et non pas l'alinéa 5. De même, à l'endroit de la lettre b) du même point, il faut viser l'alinéa 7 au lieu de l'alinéa 6.

Au point 5^o, lettre b), le Conseil d'État signale que lors des renvois, les différents éléments auxquels il est renvoyé sont à séparer par des virgules. Ainsi, il convient d'insérer une virgule à la suite des termes « prévus à l'article 4^{bis}, paragraphe 2 », à insérer. En outre, il convient de citer correctement les termes utilisés à l'article 4^{ter}, alinéa 2, de la loi précitée du 16 avril 1979 en omettant la virgule avant les termes « est établi par le chef d'administration ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 25 juin 2024.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Marc THEWES

8377/02

N° 8377²

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification:

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
 - 2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;**
 - 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat;**
 - 4° 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;**
 - 5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale;**
 - 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police; et**
 - 7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,**
- en vue de la mise en oeuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(18.6.2024)

Par dépêche du 25 avril 2024, 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.

Ledit projet vise à mettre en oeuvre dans la fonction publique étatique les mesures prévues par les points 5 et 10 de l'accord salarial conclu le 9 décembre 2022 entre le gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP). Plus précisément, il prévoit, d'une part, de prolonger de cinq années la durée d'application du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement ou d'indemnité communément appelé « *voie expresse* » et, d'autre part, d'abolir le système d'appréciation des performances professionnelles (sauf pour les fonctionnaires stagiaires et les employés en période d'initiation).

Le texte appelle les observations qui suivent de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

*

REMARQUES PRELIMINAIRES

La Chambre approuve que le système d'appréciation soit enfin aboli. Un tel système n'a pas sa place dans la fonction publique et il n'aurait jamais dû être introduit (entre autres en raison du risque d'une appréciation subjective, du fait que le système n'a apporté aucun avantage pour le développement des carrières des agents, du fait que sa mise en œuvre prend énormément de temps, etc.).

Même si l'accord salarial du 9 décembre 2022 prévoit le maintien de certains éléments faisant partie du système d'appréciation ou étroitement liés à celui-ci, tels la gestion par objectifs et les entretiens individuels, la Chambre ne peut s'empêcher de rappeler sa réticence face à tous ces dispositifs relatifs au développement professionnel des agents publics qui ont été mis en place en 2015. Il n'est pas sans raison que ces dispositifs ont fait l'objet de sérieuses critiques depuis leur conception et qu'ils le font encore toujours, des années après leur introduction. La mise en œuvre de mesures obligatoires comme les fameux « *Mitarbeitergespräche* » par exemple prend énormément de temps aux administrations et services et à leurs chefs, temps qui pourrait être utilisé plus rationnellement dans l'intérêt de la fonction publique et de ses agents.

Concernant le système d'appréciation, un tel peut à la limite faire du sens dans le cadre des périodes de stage et d'initiation des agents publics. Comme il a été retenu dans l'accord salarial du 9 décembre 2022, le système sera effectivement maintenu pour les fonctionnaires stagiaires et pour les employés en période d'initiation. La Chambre en prend note.

Par ailleurs, la procédure d'amélioration des performances professionnelles et la procédure d'insuffisance professionnelle – qui ont toutes les deux été introduites en 2015 avec le système d'appréciation et qui en font partie intégrante – seront maintenues pour tous les agents publics. Le point 10 de l'accord salarial mentionne toutefois l'abolition du système d'appréciation tout court, sans évoquer le maintien des deux procédures susmentionnées. Cela dit, il revient à la Chambre que, lors des discussions menées dans le cadre de l'élaboration de l'accord salarial, la nécessité de maintenir les deux procédures a été abordée. Elle comprend que les procédures sont notamment indispensables pour donner la possibilité à l'État, en sa qualité d'employeur, de pouvoir à tout moment mettre fin à la relation de travail qu'il a avec un agent public en cas d'insuffisance professionnelle manifeste de celui-ci.

Les deux procédures étant maintenues, la Chambre rappelle que les dispositions afférentes, et surtout celles concernant la procédure d'amélioration des performances professionnelles, manquent toujours de précision, et ce depuis 2015. Elle l'avait déjà signalé dans son avis n° A-2490 du 18 juin 2013 sur, entre autres, le projet de loi n° 6457 relatif à la réforme statutaire dans la fonction publique.

Ainsi, la procédure d'amélioration des performances professionnelles peut être déclenchée par le chef d'administration à tout moment de la carrière de chaque agent public relevant de son administration. Dans le cadre de cette procédure, le chef d'administration procède seul (sans impliquer par exemple le supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné) à l'examen des performances professionnelles et il décide si celles-ci sont « *suffisantes* » ou « *insuffisantes* » (termes qui ne sont pas définis). Dans le dernier cas, il met en place un programme d'appui et il décide de la durée d'application de celui-ci. Par la suite, il établit un rapport et décide le cas échéant, encore une fois tout seul, de déclencher la procédure d'insuffisance professionnelle.

La loi, et plus précisément l'article 4ter du statut général, comporte très peu de détails sur les règles à respecter lors la procédure d'amélioration et sur les critères à prendre en compte par le chef d'administration pour le guider dans ses décisions à prendre concernant l'examen des performances professionnelles.

La Chambre regrette que le projet de loi sous avis n'apporte pas plus de précisions à la procédure d'amélioration des performances professionnelles. Or, à défaut de précisions suffisantes, la procédure peut varier d'une administration à l'autre et elle risque de mener à des abus et à l'adoption de décisions arbitraires au détriment des agents. Du moins, la procédure administrative non contentieuse doit être appliquée et respectée dans tous les cas.

La Chambre souligne en outre que les entretiens individuels, qui risquent d'avoir désormais plus de poids du fait de la nouvelle formulation du statut général, ne doivent pas remplacer le système d'appréciation et qu'ils ne doivent pas être utilisés systématiquement comme des appréciations cachées.

Finalement, la Chambre relève que le projet de loi sous examen vise seulement le secteur étatique. Dans un souci d'égalité de traitement, les mesures y prévues doivent cependant aussi être mises en

œuvre dans le secteur communal et auprès de tous les établissements publics, ceci concomitamment avec leur application auprès de l'État.

*

EXAMEN DU TEXTE

Ad article 1^{er}, point 2^o

L'article 1^{er}, point 2^o, du projet de loi vise à adapter l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4 (et non pas l'alinéa 3, qui est erronément visé par le texte) du statut général – traitant des cas de refus d'admission de candidats au service de l'État – afin de tenir compte de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles.

La Chambre fait remarquer que ledit article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, du statut général suscite de nombreuses questions depuis la modification y apportée par la loi du 15 décembre 2019 (Mémorial A n° 899 du 28 décembre 2019). Elle est régulièrement contactée par ses ressortissants à ce sujet. En effet, il n'est pas clair si la partie de cette disposition qui prévoit que l'admission au service de l'État est refusée aux candidats « *qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1* » est seulement applicable aux stagiaires ou si elle l'est également aux agents nommés définitivement.

Avant la modification du 15 décembre 2019, la disposition en question était claire, en prévoyant que l'admission au service de l'État était refusée « *aux candidats dont le stage a été résilié pour la seconde fois* » (même si cette formulation posait problème concernant la résiliation du stage pour motifs graves).

La disposition applicable depuis la modification introduite par la loi du 15 décembre 2019 est problématique dans la mesure où l'attribution d'un niveau de performance 1 ne mène pas nécessairement à la révocation de l'agent concerné.

Prenons deux exemples:

- Un fonctionnaire obtient un niveau de performance 1 dans le cadre de son appréciation, ce qui entraîne le déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles. À la fin du programme d'appui et suite au rapport d'amélioration des performances professionnelles, le fonctionnaire obtient encore une fois un niveau de performance 1, ce qui entraîne le déclenchement de la procédure d'insuffisance professionnelle. Le fonctionnaire décide alors de quitter volontairement ses fonctions avant la poursuite de la procédure d'insuffisance professionnelle. En application de l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, du statut général, ce fonctionnaire ne peut plus jamais entrer au service de l'État puisqu'il a obtenu à deux reprises un niveau de performance 1.
- Un fonctionnaire obtient un niveau de performance 1 dans le cadre d'une première appréciation, ce qui entraîne le déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles ainsi que de la procédure d'insuffisance professionnelle. Lors de cette dernière procédure, la commission prévue à l'article 42 du statut général décide de classer le dossier sans conséquences pour le fonctionnaire. Dans le cadre de la deuxième appréciation du fonctionnaire au cours de sa carrière, celui-ci obtient de nouveau un niveau de performance 1 et les procédures d'amélioration et d'insuffisance sont encore une fois déclenchées. La commission décide alors la réaffectation du fonctionnaire, qui à son nouveau poste fait un bon travail et n'obtient plus de mauvaise appréciation. Quelques années plus tard, le fonctionnaire décide de démissionner de ses fonctions auprès de l'État. En application de l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, du statut général, ce fonctionnaire ne peut plus jamais entrer au service de l'État puisqu'il a obtenu à deux reprises un niveau de performance 1 au cours de sa carrière précédente.

À la lecture du commentaire des articles du projet de loi n° 7418, qui est devenu par la suite la loi précitée du 15 décembre 2019, il semble que la disposition en question vise uniquement les fonctionnaires stagiaires et plus précisément ceux dont le stage a été résilié pour la seconde fois en raison de l'obtention d'un niveau de performance 1. L'objectif de la modification prévue par ledit projet de loi était en effet de clarifier la loi dans le sens de ne plus donner une deuxième chance à un stagiaire dont le stage a été résilié pour motifs graves.

Toutefois, la deuxième phrase de l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, du statut général, tel qu'il est en vigueur, mentionne le refus d'admission au service de l'État pour tous les « *candidats* » ayant auparavant obtenu à deux reprises un niveau de performance 1 pendant une carrière précédente auprès de l'État, indépendamment des conséquences attachées à ce résultat, et donc peu importe s'ils ont été

révoqués auprès de l'État où s'ils ont décidé à un moment donné de quitter volontairement leurs fonctions auprès de l'État au cours de leur carrière professionnelle.

La Chambre doute qu'il ait été la volonté du législateur de restreindre l'accès au service de l'État à des personnes ayant auparavant donné leur démission auprès de celui-ci. Dans un souci de sécurité juridique, il faut impérativement clarifier la disposition en question afin de la rendre conforme à l'objectif poursuivi par la loi du 15 décembre 2019, tel qu'énoncé dans le document parlementaire n° 7418.

Le projet de loi sous avis ne comporte malheureusement aucune précision à ce sujet. Il se limite à remplacer les termes « *un niveau de performance 1* » par ceux de « *une appréciation professionnelle insuffisante* » à la deuxième phrase de l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 4, du statut général. Étant donné que, au vu des considérations qui précèdent, cette disposition est censée viser uniquement les stagiaires (et les employés en période d'initiation), la référence à l'« *appréciation professionnelle* » est correcte à cet endroit.

Ad article 1^{er}, point 3°

Aux lettres a) et b) de la disposition sous rubrique, il faudra écrire respectivement « *À l'alinéa 6* » et « *À l'alinéa 7* » au lieu de « *À l'alinéa 5* » et « *À l'alinéa 6* ».

Ad article 1^{er}, point 4°

Le nouveau texte qui est introduit à l'article 4bis du statut général par le projet sous avis maintient le système d'appréciation des performances professionnelles pour le fonctionnaire stagiaire et pour l'employé en période d'initiation, tout en y apportant certaines modifications.

Parmi ces modifications figure la suppression des quatre niveaux de performance actuellement prévus par la loi et le remplacement de ceux-ci par deux niveaux d'appréciation (« *suffisant* » et « *insuffisant* »).

Si la Chambre peut a priori marquer son accord avec la suppression des niveaux de performance, puisque les effets légaux attachés à ces niveaux ne s'appliquent pas au stagiaire, elle estime néanmoins que le système applicable jusqu'à maintenant, avec quatre niveaux de performance, présente l'avantage de permettre au supérieur hiérarchique d'évaluer le stagiaire de manière plus concrète et de lui donner une chance supplémentaire. En effet, si le stagiaire ne remplit pas son travail de façon correcte, il peut obtenir à l'heure actuelle par exemple le niveau 2 « *répond à une large partie des attentes* » au moment de la première appréciation et il peut alors encore s'améliorer par la suite, jusqu'à la prochaine appréciation, avec le soutien de son supérieur hiérarchique. Avec le texte projeté, le stagiaire qui n'effectue pas son travail correctement doit nécessairement obtenir une évaluation « *insuffisante* » lors de la première appréciation, ce qui entraîne la résiliation immédiate du stage.

Pour ce qui est de la résiliation du stage pour ce motif, la Chambre regrette que le stagiaire n'ait pas de moyen de se défendre (les voies de recours de droit commun mises à part). La résiliation du stage par l'État peut avoir un impact négatif sur la future carrière professionnelle de l'agent concerné. Il serait dès lors justifié de donner à ce dernier la possibilité de s'expliquer et de faire réexaminer l'appréciation « *insuffisante* » qu'il a obtenue par un organe collégial indépendant, lequel comprend un représentant du personnel, comme par exemple la commission prévue à l'article 42 du statut général.

La Chambre demande de compléter le statut général par un tel moyen de défense pour le stagiaire.

Ad article 1^{er}, point 5°

À l'article 4ter du statut général, tel qu'il est modifié par le projet de loi sous avis, il y a lieu de supprimer au deuxième alinéa la référence au « *système d'appréciation* ». En effet, cette disposition concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles qui reste applicable aux fonctionnaires et employés qui ne sont plus en période de stage ou d'initiation. Or, pour ces agents, le système d'appréciation doit être entièrement aboli conformément au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022.

Dans un souci de conformité avec l'accord salarial, la Chambre demande avec insistance de reformuler comme suit la première phrase de l'article 4ter, alinéa 2:

« *À la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles sur la base d'un examen critique et contradictoire de la pratique professionnelle, y compris la*

réalisation du plan de travail individuel, des critères du système d'appréciation prévus à l'article 4bis, paragraphe 2, est établi par le chef d'administration. »

Ad article 1^{er}, point 6°

Tout comme à l'article 4ter du statut général, il faudra également supprimer à l'article 42 de ce dernier toute référence à une quelconque « *appréciation* ».

Par conséquent, la Chambre demande d'adapter de la manière suivante l'article 42, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}:

« Lorsqu'un rapport d'amélioration des performances professionnelles prévu à l'article 4ter fait apparaître une appréciation des performances professionnelles insuffisantes, le fonctionnaire fait l'objet de la procédure d'insuffisance professionnelle, dans les conditions et modalités précisées ci-dessous, et pouvant conduire au déplacement, à la réaffectation ou à la révocation. »

Dans le même ordre d'idées, afin de supprimer toute référence à l'« *appréciation* », la Chambre recommande de modifier la dénomination de la commission visée audit article 42. Elle suggère donc d'adapter comme suit la première phrase du paragraphe 2 de cet article:

« Dans le cadre du présent article, le ministre du ressort saisit la commission d'appréciation d'analyse des performances professionnelles instituée auprès du ministre. »

Ad article 3, point 1°

Le libellé du nouvel alinéa 2 introduit par le projet de loi à l'article 7, paragraphe 1^{er}, de la loi déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État est nébuleux: « *le contrat de travail à durée indéterminée est résilié (...) en cas de résiliation prononcée par application de l'article 42 de la même loi* ».

De plus, la « *résiliation* » ne figure pas parmi les décisions que la commission visée audit article 42 peut prendre.

Dans un souci de clarté, la Chambre propose de remplacer le terme « *résiliation* » par celui de « *révocation* » à l'alinéa en question.

Ad article 5, point 1°

À l'article 65, alinéa 1^{er}, point 4°, de la loi sur la Police grand-ducale, qui est modifié par la disposition sous rubrique, il faudra, à côté des adaptations projetées, aussi remplacer le mot « *tel* » par celui de « *telle* », l'accord devant être fait avec le terme « *appréciation* ».

Ad article 8

L'article 8 prévoit que la loi découlant du projet sous avis entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2024, alors que le point 10 de l'accord salarial stipule toutefois expressément que « *le système d'appréciation sera aboli avec effet au 1^{er} janvier 2023* ».

Les arguments énoncés au commentaire de l'article 8 pour fixer l'entrée en vigueur de la future loi au 1^{er} octobre 2024, et non pas au 1^{er} janvier 2023, prêtent à confusion.

D'abord, il y est renvoyé à l'avis n° 61.085 du Conseil d'État sur le projet de loi n° 8040 sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État et à la prise de position afférente de la CGFP au sujet de l'avant-projet de loi qui est devenu le projet sous examen, sans explications supplémentaires.

La Chambre relève que, dans l'avis n° 61.085, le Conseil d'État ne s'est pas opposé à l'entrée en vigueur rétroactive des dispositions prévues par le projet de loi n° 8040. Il a tout simplement rappelé les règles de légistique formelle à respecter au cas où une loi prévoirait une application rétroactive, règles qui, selon la Haute Corporation, n'ont pas été respectées pour ledit projet de loi. Un texte prévoyant une dérogation au principe de la non-rétroactivité des lois doit seulement, pour être valable, ne pas être généralisé, énumérer spécifiquement toutes les dispositions devant produire un effet rétroactif et indiquer que celles-ci produisent leurs effets rétroactivement à une date précise.

Concernant le projet de loi sous avis, il suffirait donc d'énumérer précisément à l'article 8 toutes celles de ses dispositions apportant des modifications en relation avec l'abolition du système d'appréciation et de mentionner que ces dispositions produisent leurs effets au 1^{er} janvier 2023.

Ensuite, le commentaire de l'article 8 précise ce qui suit:

« Cette date (du 1^{er} octobre 2024) s'explique par le fait que la période de référence actuelle viendra à son terme fin 2024 et que dans ce contexte les prochains entretiens d'appréciation devraient théoriquement avoir lieu entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2024 (au cours des trois derniers mois de la période de référence).

Partant, afin d'éviter l'organisation de ces entretiens, la présente loi doit être en vigueur le 1^{er} octobre 2024. »

Il découle de cette affirmation qu'aucun entretien d'appréciation n'aurait donc dû encore avoir eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2023 (sauf pour les fonctionnaires stagiaires et les employés en période d'initiation). Rien ne devrait dès lors empêcher de faire appliquer rétroactivement à cette date les dispositions relatives à l'abolition du système d'appréciation, conformément à l'accord salarial.

Selon les informations à la disposition de la Chambre, certains services tiennent actuellement les promotions de leurs agents en suspens depuis le 1^{er} janvier 2023, puisqu'aucune appréciation ne devrait pouvoir être effectuée à compter de cette date. Au cas où le texte sous avis entrerait cependant en vigueur au 1^{er} octobre 2024, des entretiens d'appréciation pourraient encore être effectués jusqu'à cette dernière date, ce qui risque d'avoir un impact négatif sur la carrière du personnel en question.

Il est par ailleurs très peu probable que le texte sous avis soit voté définitivement à la Chambre des députés avant le 1^{er} octobre 2024 pour entrer en vigueur à cette date. Si le texte n'était voté qu'après cette date, la question du moment de l'application, et le cas échéant de la rétroactivité, se poserait de nouveau.

Au vu de toutes ces considérations, la Chambre demande avec insistance de faire appliquer rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 l'abolition du système d'appréciation, en conformité avec l'engagement du gouvernement pris dans le cadre de l'accord salarial du 9 décembre 2022.

Ce n'est que sous la réserve des observations qui précèdent que la Chambre des fonctionnaires et employés publics peut marquer son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 18 juin 2024.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8377/03



Projet de loi portant modification :

1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat ;

4° 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 ;

5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale ;

6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police ; et

7° de la loi modifiée du 1^{er} août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,

en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022

(doc parl. n° 8377)



Projet d'amendement gouvernemental

Amendement

L'article 8 du projet de loi est remplacé comme suit :

« **Art. 8.** L'article 1^{er}, l'article 2, l'article 3, à l'exception du point 5°, l'article 4, à l'exception du point 3°, lettre a), l'article 5, à l'exception du point 2°, lettre a), l'article 6, à l'exception du point 1°, et l'article 7 de la présente loi prennent effet au 1^{er} janvier 2023. »

Commentaire de l'amendement :

Dans son avis du 18 juin 2024, la Chambre des fonctionnaires et employés publics relève que « *L'article 8 prévoit que la loi découlant du projet sous avis entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2024, alors que le point 10 de l'accord salarial stipule toutefois expressément que « le système d'appréciation sera aboli avec effet au 1^{er} janvier 2023 » » et « demande avec insistance de faire appliquer rétroactivement au 1^{er} janvier 2023, l'abolition du système d'appréciation ». À l'occasion d'une entrevue entre le ministre de la Fonction publique et des représentants de la Confédération générale de la Fonction publique en date du 26 juin 2024, ces derniers ont également insisté sur une application rétroactive des dispositions transposant le point 10 de l'accord salarial. Pour cette raison, l'article 8 du projet de loi est adapté en conséquence.*



Texte du projet de loi amendé

(extrait)

~~Art. 8.~~ La présente loi entre en vigueur le 1^{er} octobre 2024.

Art. 8. L'article 1^{er}, l'article 2, l'article 3, à l'exception du point 5°, l'article 4, à l'exception du point 3°, lettre a), l'article 5, à l'exception du point 2°, lettre a), l'article 6, à l'exception du point 1°, et l'article 7 de la présente loi prennent effet au 1^{er} janvier 2023.



CHECK DE DURABILITÉ - NOHALTEGKEETSHECK



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de Adobe Systems Incorporated.

Ministre responsable :

Le Ministre de la Fonction Publique

Projet de loi ou
amendement :

Projet d'amendement gouvernemental au projet de loi n° 8377 (...) portant mise en œuvre des

Le check de durabilité est un outil d'évaluation des actes législatifs par rapport à leur impact sur le développement durable. Son objectif est de donner l'occasion d'introduire des aspects relatifs au développement durable à un stade préparatoire des projets de loi. Tout en faisant avancer ce thème transversal qu'est le développement durable, il permet aussi d'assurer une plus grande cohérence politique et une meilleure qualité des textes législatifs.

1. Est-ce que le projet de loi sous rubrique a un impact sur le champ d'action (1-10) du 3^{ème} Plan national pour un développement durable (PNDD) ?
2. En cas de réponse négative, expliquez-en succinctement les raisons.
3. En cas de réponse positive sous 1., quels seront les effets positifs et/ou négatifs éventuels de cet impact ?
4. Quelles catégories de personnes seront touchées par cet impact ?
5. Quelles mesures sont envisagées afin de pouvoir atténuer les effets négatifs et comment pourront être renforcés les aspects positifs de cet impact ?

Afin de faciliter cet exercice, l'instrument du contrôle de la durabilité est accompagné par des points d'orientation – **auxquels il n'est pas besoin de réagir ou répondre mais qui servent uniquement d'orientation**, ainsi que par une documentation sur les dix champs d'actions précités.

1. Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous.

Points d'orientation
Documentation

Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

2. Assurer les conditions d'une population en bonne santé.

Points d'orientation
Documentation

Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

3. Promouvoir une consommation et une production durables.

Points d'orientation
Documentation

Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

4. Diversifier et assurer une économie inclusive et porteuse d'avenir.

Points d'orientation
Documentation

Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

5. Planifier et coordonner l'utilisation du territoire.

Points d'orientation
Documentation

Oui Non



Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

6. Assurer une mobilité durable.

Points d'orientation Documentation Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

7. Arrêter la dégradation de notre environnement et respecter les capacités des ressources naturelles.

Points d'orientation Documentation Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

8. Protéger le climat, s'adapter au changement climatique et assurer une énergie durable.

Points d'orientation Documentation Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

9. Contribuer, sur le plan global, à l'éradication de la pauvreté et à la cohérence des politiques pour le développement durable.

Points d'orientation Documentation Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

10. Garantir des finances durables.

Points d'orientation Documentation Oui Non

Le présent amendement gouvernemental a pour objet d'adapter le projet de loi n° 8377 ayant pour objet de transposer les points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 22 décembre 2022. Il n'a dès lors aucun impact sur le champ

Cette partie du formulaire est facultative - Veuillez cocher la case correspondante

En outre, et dans une optique d'enrichir davantage l'analyse apportée par le contrôle de la durabilité, il est proposé de recourir, de manière facultative, à une évaluation de l'impact des mesures sur base d'indicateurs retenus dans le PNDD. Ces indicateurs sont suivis par le STATEC.

Continuer avec l'évaluation ? Oui Non

(1) Dans le tableau, choisissez l'évaluation : **non applicable**, ou de 1 = **pas du tout probable** à 5 = **très possible**

Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité

ME_SGCG_CD_F_202204_6



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
1		Contribue à la réduction du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale	% de la population
1		Contribue à la réduction du nombre de personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	Personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail	milliers
1		Contribue à la réduction de la différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	Différence entre taux de risque de pauvreté avant et après transferts sociaux	pp
1		Contribue à l'augmentation du taux de certification nationale	Taux de certification nationale	%
1		Contribue à l'apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	Apprentissage tout au long de la vie en % de la population de 25 à 64 ans	%
1		Contribue à l'augmentation de la représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	Représentation du sexe sous-représenté dans les organes de prises de décision	%
1		Contribue à l'augmentation de la proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	Proportion des sièges détenus par les femmes au sein du parlement national	%
1		Contribue à l'amélioration de la répartition des charges de travail domestique dans le sens d'une égalité des genres	Temps consacré au travail domestique non payé et activités bénévoles	hh:mm
1		Contribue à suivre l'impact du coût du logement afin de circonscrire le risque d'exclusion sociale	Indice des prix réels du logement	Indice 2015=100
2		Contribue à la réduction du taux de personnes en surpoids ou obèses	Taux de personnes en surpoids ou obèses	% de la population
2		Contribue à la réduction du nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nombre de nouveaux cas d'infection au VIH	Nb de personnes
2		Contribue à la réduction de l'incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Incidence de l'hépatite B pour 100 000 habitants	Nb de cas pour 100 000 habitants



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
2		Contribue à la réduction du nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nombre de décès prématurés liés aux maladies chroniques pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nombre de suicides pour 100 000 habitants	Nb de suicides pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction du nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nombre de décès liés à la consommation de psychotropes	Nb de décès
2		Contribue à la réduction du taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Taux de mortalité lié aux accidents de la route pour 100 000 habitants	Nb de décès pour 100 000 habitants
2		Contribue à la réduction de la proportion de fumeurs	Proportion de fumeurs	% de la population
2		Contribue à la réduction du taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Taux de natalité chez les adolescentes pour 1 000 adolescentes	Nb de naissance pour 1 000 adolescentes
2		Contribue à la réduction du nombre d'accidents du travail	Nombre d'accidents du travail (non mortel + mortel)	Nb d'accidents
3		Contribue à l'augmentation de la part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	Part de la surface agricole utile (SAU) en agriculture biologique	% de la surface agricole utile (SAU)
3		Contribue à l'augmentation de la productivité de l'agriculture par heure travaillée	Productivité de l'agriculture par heure travaillée	Indice 2010=100
3		Contribue à la réduction d'exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Exposition de la population urbaine à la pollution de l'air par les particules fines	Microgrammes par m ³
3		Contribue à la réduction de production de déchets par habitant	Production de déchets par habitant	kg/hab
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets municipaux	Taux de recyclage des déchets municipaux	%
3		Contribue à l'augmentation du taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	Taux de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques	%
3		Contribue à la réduction de la production de déchets dangereux	Production de déchets dangereux	tonnes
3		Contribue à l'augmentation de la production de biens et services environnementaux	Production de biens et services environnementaux	millions EUR
3		Contribue à l'augmentation de l'intensité de la consommation intérieure de matière	Intensité de la consommation intérieure de matière	tonnes / millions EUR
4		Contribue à la réduction des jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	Jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (NEET)	% de jeunes



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
4		Contribue à l'augmentation du pourcentage des intentions entrepreneuriales	Pourcentage des intentions entrepreneuriales	%
4		Contribue à la réduction des écarts de salaires hommes-femmes	Écarts de salaires hommes-femmes	%
4		Contribue à l'augmentation du taux d'emploi	Taux d'emploi	% de la population
4		Contribue à la création d'emplois stables	Proportion de salariés ayant des <u>contrats temporaires</u>	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction de l'emploi à temps partiel involontaire	Emploi à temps partiel involontaire	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction des salariés ayant de longues heures involontaires	Salariés ayant de longues heures involontaires	% de l'emploi total
4		Contribue à la réduction du taux de chômage	Taux de chômage	% de la population active
4		Contribue à la réduction du taux de chômage longue durée	Taux de chômage longue durée	% de la population active
4		Contribue à l'augmentation du taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	Taux de croissance du PIB réel (moyenne sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité globale des facteurs	Productivité globale des facteurs	Indice 2010=100
4		Contribue à l'augmentation de la productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	Productivité réelle du travail par heures travaillées (taux de croissance moyen sur 3 ans)	%
4		Contribue à l'augmentation de la productivité des ressources	Productivité des ressources	Indice 2000=100
4		Contribue à l'augmentation de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière	Valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière, en proportion de la valeur ajoutée totale des branches	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation de l'emploi dans l'industrie manufacturière	Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total	% de l'emploi
4		Contribue à la réduction des émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière	Émissions de CO ₂ de l'industrie manufacturière par unité de valeur ajoutée	% de la VA totale
4		Contribue à l'augmentation des dépenses intérieures brutes de "Research & Development"	Niveau des dépenses intérieures brute de "Research & Development"	% du PIB
4		Contribue à l'augmentation du nombre de chercheurs	Nombre de chercheurs pour 1 000 actifs	nb pour 1 000 actifs



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
5		Contribue à la réduction du nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	Nombre de personnes confrontées à la délinquance, à la violence ou au vandalisme dans leur quartier, en proportion de la population totale	%
5		Contribue à la réduction du pourcentage du territoire transformé en zones artificialisées	Zones artificialisées	% du territoire
5		Contribue à l'augmentation des dépenses totales de protection environnementale	Dépenses totales de protection environnementale	millions EUR
6		Contribue à l'augmentation de l'utilisation des transports publics	Utilisation des transports publics	% des voyageurs
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg d'azote par ha surface agricole utile surface agricole utile SAU)?	Bilan des substances nutritives d'azote	kg d'azote par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à la fertilité des sols sans nuire à la qualité des eaux de surface et/ou les eaux souterraines, de provoquer l'eutrophisation des eaux et de dégrader les écosystèmes terrestres et/ou aquatiques (unité : kg de phosphore par ha surface agricole utile SAU)	Bilan des substances nutritives phosphorées	kg de phosphore par ha surface agricole utile (SAU)
7		Contribue à une consommation durable d'une eau de robinet de qualité potable	Part des dépenses en eau dans le total des dépenses des ménages	%
7		Contribue à l'augmentation du pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	Pourcentage des masses d'eau de surface naturelles ayant atteint un état écologique "satisfaisant" et des masses d'eau souterraine ayant atteint un bon état chimique	%
7		Contribue à l'augmentation de l'efficacité de l'usage de l'eau	Efficacité de l'usage de l'eau	m ³ /millions EUR
7		Contribuer à une protection des masses d'eau de surfaces et les masses d'eau souterraine par des prélèvements durables et une utilisation plus efficiente de l'eau	Indice de stress hydriques	%
7		Contribue à la préservation et/ou l'augmentation de la part de zones agricoles et forestières	Part des zones agricoles et forestières	% du territoire
7		Contribue à l'augmentation de la part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	Part du territoire désignée comme zone protégée pour la biodiversité	% du territoire
7		Contribue à la protection des oiseaux inscrits sur la liste rouge des espèces menacées	Nombre d'espèces sur la liste rouge des oiseaux	Nb d'espèces
7		Contribue à la lutte contre les espèces exotiques invasives inscrites sur la liste noire	Nombre de taxons sur la liste noire des plantes vasculaires	Nb de taxons
7		Contribue à la favorabilité de l'état de conservation des habitats	État de conservation des habitats	% favorables



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
8		Contribue à la réduction de l'intensité énergétique	Intensité énergétique	Térajoules/millions EUR
8		Contribue à la réduction de la consommation finale d'énergie	Consommation finale d'énergie	GWh
8		Contribue à l'augmentation de la part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	Part des énergies renouvelables dans la consommation finale d'énergie	%
8		Contribue à la réduction de la part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	Part des dépenses énergétiques dans le total des dépenses des ménages	%
8		Contribue à la réduction du total des émissions de gaz à effet de serre	Total des émissions de gaz à effet de serre	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEQE)	Émissions de gaz à effet de serre hors système d'échanges de quotas d'émission (SEQE)	millions tonnes CO ₂
8		Contribue à la réduction de l'intensité des émissions de gaz à effet de serre	Intensité des émissions de gaz à effet de serre	kg CO ₂ / EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Éducation	Aide au développement - Éducation	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Agriculture	Aide au développement - Agriculture	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Santé de base	Aide au développement - Santé de base	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de la part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	Part des étudiants des pays en développement qui étudient au Luxembourg	%
9		Contribue à l'augmentation du montant des bourses d'étude	Montant des bourses d'étude	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Eau et assainissement	Aide au développement - Eau et assainissement	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Énergie	Aide au développement - Énergie	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Lois et règlements commerciaux	Aide au développement - Lois et règlements commerciaux	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation du montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	Montant des dépenses sociales exprimé en ratio du PIB	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (absolu)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés	millions EUR (prix constant 2016)



Champ d'action	Évaluation ¹	Indicateur évaluation	Indicateur national	Unité
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés (en proportion du montant total d'aide au développement)	Aide publique nette au développement, montant alloué aux pays les moins avancés, en proportion du montant total d'aide au développement	%
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	Aide au développement - Prévention et préparation aux catastrophes	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses reliées au climat	Contribution à l'engagement international de 100 milliards USD pour dépenses reliées au climat	millions EUR
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement avec marqueur biodiversité	Aide au développement avec marqueur biodiversité	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	Aide publique nette au développement, montant total, en proportion du revenu national brut	% du RNB
9		Contribue à l'augmentation de l'aide au développement - Coopération technique	Aide au développement - Coopération technique	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à la réduction de la dette publique en proportion du produit intérieur brut	Dette publique en proportion du produit intérieur brut	% du PIB
9		Contribue à l'augmentation du montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	Montant investi dans des projets de soutien à l'enseignement supérieur	millions EUR (prix constant 2016)
9		Contribue à l'augmentation de l'aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	Aide publique au développement - Renforcement de la société civile dans les pays partenaires	millions EUR (prix constant 2016)
10		Contribue à l'action climatique dans les pays en développement et à la protection du climat au niveau global	Contributions déterminées au niveau national (CDN) à la réduction des émissions de gaz à effet de serre	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de l'alimentation du fonds climat énergie	Fonds climat et énergie	millions EUR
10		Contribue à l'augmentation de la part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	Part des taxes environnementales dans le total des taxes nationales	% du revenu fiscal



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :

Ministère initiateur :

Auteur(s) :

Téléphone :

Courriel :

Objectif(s) du projet :

Autre(s) Ministère(s) /
Organisme(s) / Commune(s)
impliqué(e)(s)

Date :



Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles : CGFP

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 :

¹ N.a. : non applicable.

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

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 :

6 Le projet contient-il une charge administrative ² 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)

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 œuvre 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.).

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 ?

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)

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.
- 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 ?

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

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

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

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

8377/04

N° 83774

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification:

- 1° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
 - 2° de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;**
 - 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat;**
 - 4° 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;**
 - 5° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale;**
 - 6° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police; et**
 - 7° de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique,**
- en vue de la mise en oeuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYES PUBLICS

(29.7.2024)

Par dépêche du 24 juillet 2024, Monsieur le Ministre de la Fonction publique a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur l'amendement gouvernemental au projet de loi spécifié à l'intitulé.

L'amendement en question a pour objet de modifier le projet de loi original n° 8377 visant à mettre en œuvre dans la fonction publique étatique les mesures prévues par les points 5 et 10 de l'accord salarial conclu le 9 décembre 2022 entre le gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP), afin de préciser que l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles prendra effet au 1^{er} janvier 2023 (et non pas au 1^{er} octobre 2024, comme ceci était initialement prévu par le projet de loi).

Dans son avis n° A-4071 du 18 juin 2024, la Chambre des fonctionnaires et employés publics avait demandé avec insistance de faire appliquer rétroactivement au 1^{er} janvier 2023 l'abolition du système d'appréciation, en conformité avec l'engagement du gouvernement pris dans le cadre de l'accord salarial du 9 décembre 2022. Lors de deux entrevues subséquentes – en date du 18 juin 2024 entre les représentants de la Chambre et le ministre de la Fonction publique et en date du 26 juin 2024 entre les représentants de la CGFP et le ministre – les représentants de la Chambre et de la CGFP ont aussi encore une fois insisté sur cette application rétroactive.

Dans la mesure où l'amendement gouvernemental sous avis fait suite à la demande de la Chambre et comme il est conforme à ce qui est prévu par l'accord salarial, celle-ci y marque son accord concernant l'adaptation de l'article 8 du projet de loi.

Pour ce qui est des autres dispositions dudit projet, la Chambre renvoie aux observations qu'elle avait formulées dans son avis susmentionné n° A-4071 et qui restent entièrement valables.

Sous la réserve de cette remarque, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec l'amendement gouvernemental lui soumis pour avis.

(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 29 juillet 2024.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF