

N° 7246

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985
fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

* * *

*(Dépôt: le 14.2.2018)***SOMMAIRE:**

| | <i>page</i> |
|---|-------------|
| 1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (29.12.2017) | 1 |
| 2) Texte du projet de loi | 2 |
| 3) Exposé des motifs | 6 |
| 4) Commentaire des articles | 7 |
| 5) Fiche d'évaluation d'impact..... | 9 |

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Intérieur et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons :

Article unique.– Notre Ministre de l'Intérieur est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Crans-Montana, le 29 décembre 2017

Le Ministre de l'Intérieur,

Dan KERSCH

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit :

- 1° A l'article 2 paragraphe 1er, alinéa 3, les termes « à la description » sont remplacés par les termes « au profil ».
- 2° A l'article 4, paragraphe 3, alinéa 4, la première phrase est complétée par les termes « , ou d'un service à temps partiel pour raisons de santé ».
- 3° L'article 6 est modifié comme suit :
 - a) A l'alinéa 2, lettre c), les termes « description de poste » sont remplacés par les termes « description de fonction ».
 - b) L'alinéa 3 est remplacé comme suit : « La description de fonction, arrêtée par le collège des bourgmestre et échevins, 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. »
- 4° A l'article 6bis, paragraphe 2, alinéa 2, premier tiret, les termes « les compétences théoriques, les compétences techniques et pratiques et les compétences sociales qui sont définies dans la description de poste » sont remplacés par les termes « les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction ».
- 5° A l'article 7, il est ajouté un nouveau paragraphe 4, libellé comme suit :

« 4. Le délai minimal entre deux avancements en grade est d'une année. »
- 6° A l'article 30ter, paragraphe 3, le terme « partielle » est supprimé.
- 7° L'article 31 est modifié comme suit :
 - a) Au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, les termes « congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 32, paragraphe 1^{er} » sont remplacés par les termes « service à temps partiel prévu à l'article 32, paragraphe 2 ».
 - b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :
 - i) A l'alinéa 2, les termes « congé pour travail à mi-temps prévu à l'article 32, paragraphe 1^{er} » sont remplacés par les termes « service à temps partiel prévu à l'article 32, paragraphe 2 ».
 - ii) A l'alinéa 3, les termes « qui suivent le début du congé sans traitement » sont remplacés par les termes « suivant la fin du congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs ».
- 8° L'article 32 est remplacé comme suit :

« Art. 31. *Service à temps partiel*

(1) Le fonctionnaire peut, sur sa demande écrite, bénéficier d'un service à temps partiel à durée indéterminée, correspondant à quatre-vingt-dix, quatre-vingt, soixante-quinze, soixante-dix, soixante, cinquante ou quarante pour cent d'une tâche complète, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

(2) Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un service à temps partiel à durée déterminée, correspondant à soixante-quinze ou cinquante pour cent d'une tâche complète, pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis au deuxième cycle de l'enseignement fondamental.

Ce service à temps partiel doit se situer consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil, au congé parental se situant immédiatement à la suite de ceux-ci, au congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1^{er}, ou à une période de congé de récréation.

(3) Le fonctionnaire peut, sur sa demande écrite, bénéficier d'un service à temps partiel à durée déterminée, correspondant à quatre-vingt-dix, quatre-vingt, soixante-quinze, soixante-dix, soixante, cinquante ou quarante pour cent d'une tâche complète, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Ce service à temps partiel peut être demandé et accordé dans les limites suivantes :

- 1° pour l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de seize ans ;

2° pour raisons personnelles d'une durée maximale de dix années ;

3° pour raisons professionnelles d'une durée maximale de quatre années.

En cas de circonstances exceptionnelles, le collège des bourgmestre et échevins peut accorder une prolongation de deux années au maximum du service à temps partiel prévu sous 3°.

(4) Le service à temps partiel prévu au paragraphe 2 doit être demandé au moins un mois avant la date à partir de laquelle il est sollicité. Les services à temps partiel à durée déterminée prévus au paragraphe 3 doivent être demandés au moins deux mois avant la date à partir de laquelle ils sont sollicités.

Le service à temps partiel à durée déterminée est demandé et accordé par mois entiers, sans préjudice des échéances prévues au paragraphe 2 et au paragraphe 3, sous 1°. Pour le fonctionnaire enseignant, le service à temps partiel à durée déterminée est accordé de façon à ce que sa fin coïncide avec le début d'un trimestre scolaire, s'il y a lieu par prorogation des échéances prévues au paragraphe 2 et au paragraphe 3, sous 1°.

Les services à temps partiel à durée déterminée peuvent chacun être prolongés une fois.

Ils peuvent prendre fin avant leur terme, à la demande de l'agent, si l'intérêt du service le permet et sous réserve de la disponibilité de la partie de la vacance de poste nécessaire.

(5) Le fonctionnaire peut demander une modification du degré de la tâche initialement accordé, mais celui-ci ne peut être accordé que sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas et, en cas d'augmentation du degré de la tâche, que sous réserve de la disponibilité de la partie de la vacance de poste nécessaire.

(6) Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins qu'une autre répartition, à fixer d'un commun accord entre le collège des bourgmestre et échevins et l'agent, ne soit retenue.

(7) Si, pendant le service à temps partiel à durée déterminée accordé pour l'éducation des enfants, survient une grossesse ou une adoption, il prend fin et le fonctionnaire a droit à un congé de maternité ou d'accueil, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 30, ainsi que, s'il y a lieu, à un congé parental prévu à l'article 30bis, à un congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1^{er}, ou à un service à temps partiel à durée déterminée prévu au paragraphe 2.

Pour le cas de survenance d'une grossesse, le service à temps partiel à durée déterminée du fonctionnaire masculin qui devient père ne prend pas fin, mais ce dernier a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce service à temps partiel dans la limite de la durée maximale prévue au paragraphe 2, soit au congé sans traitement prévu à l'article 31, paragraphe 1^{er}, avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant la fin du congé de maternité ou d'accueil ou, s'il y a lieu, la fin du congé parental ou congé de récréation y consécutifs.

(8) Pendant le service à temps partiel, le fonctionnaire a droit au traitement, aux accessoires de traitement et au congé de récréation proportionnellement au degré de sa tâche.

Toutefois, le service à temps partiel est considéré comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

(9) Au terme du service à temps partiel à durée déterminée, le fonctionnaire assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service d'origine et dans le même groupe de traitement.

(10) Le fonctionnaire peut cumuler deux services à temps partiel à durée indéterminée relevant du même groupe de traitement dans deux institutions communales différentes, sous réserve que l'intérêt du service ne s'y oppose pas et sous réserve que le total des deux tâches n'excède pas une tâche complète. Ce cumul ne peut pas être accordé au fonctionnaire en service provisoire.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un service à temps partiel à durée déterminée ne peut exercer aucune activité lucrative au sens de l'article 16, paragraphe 5. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le service à temps partiel est accordé pour des raisons professionnelles.

(11) Ne peut bénéficier d'un service à temps partiel, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé sans traitement ou d'un congé parental, pendant la durée de ces congés.

(12) Les décisions relatives aux services à temps partiel sont prises par le collège des bourgmestre et échevins, sur avis de la délégation du personnel, si elle existe. L'avis de la représentation du personnel n'est pas requis pour l'octroi du service à temps partiel prévu au paragraphe 2.

La décision est communiquée au fonctionnaire au moins deux semaines avant la date à partir de laquelle le service à temps partiel est sollicité.

9° L'article 33 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, les termes « congé pour travail à mi-temps » sont remplacés par les termes « service à temps partiel à durée déterminée » et les termes « 32, paragraphe 1 » sont remplacés par les termes « 32, paragraphe 2, ».
- b) A l'alinéa 2, les termes « congés pour travail à mi-temps visés aux paragraphes 1 et 2 sub a) de l'article 32 » sont remplacés par les termes « services à temps partiel à durée déterminée visés à l'article 32, paragraphe 2 et paragraphe 3, alinéa 2, sous 1° ».

10° L'article 34 est remplacé comme suit :

« Le conseil communal peut, pour des raisons dûment motivées et sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, créer des emplois à mi-temps respectivement des postes à raison de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète . »

11° A la suite de l'article 41, il est ajouté un nouveau chapitre libellé comme suit :

« Chapitre 10bis. – Protection des données nominatives

Art. 41.-1. La finalité des traitements.

Le collège des bourgmestre ou son délégué traite, pour ce qui est des candidats aux emplois communaux, du personnel y nommé, affecté ou engagé contractuellement et des bénéficiaires d'une pension de la part de la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux, les données à caractère personnel nécessaires à l'exécution des processus centraux et locaux de gestion du personnel.

Le même droit appartient au ministre de l'Intérieur pour autant que les données visées sont requises en exécution de la tutelle administrative qu'il exerce sur les communes respectivement d'autres missions qui lui sont confiées par des dispositions légales ou réglementaires en matière de gestion du personnel communal.

Le même droit appartient à la caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux pour autant que les données visées sont requises en exécution de la législation relative aux pensions des fonctionnaires et employés communaux.

Ces processus concernent :

- 1° les prévisions administratives et financières des effectifs, des postes et des emplois ;
- 2° le recrutement ;
- 3° la gestion de l'organisation et des organigrammes ;
- 4° la formation des stagiaires, la formation continue et la gestion des compétences ;
- 5° le développement professionnel et l'amélioration des prestations professionnelles ;
- 6° la gestion du temps, des activités et des déplacements ;
- 7° la santé et la sécurité au travail ;
- 8° la discipline ;
- 9° la gestion des carrières, des rémunérations et des pensions.

Art. 41.-2. La pertinence des données.

Les utilisateurs de données à caractère personnel définis à l'article 41.-1 collectent et traitent les données à caractère personnel de manière loyale et licite.

Ils respectent le principe de proportionnalité. Les données collectées sont adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités précitées.

Ils veillent à mettre à jour les données tout au long des traitements afin que ces dernières ne soient pas obsolètes.

Les données traitées sont celles fournies par les personnes concernées elles-mêmes et celles résultant de leurs activités, du déroulement de leur carrière ainsi que de leurs droits et obligations en matière de rémunération et de pension.

Art. 41.-3. La conservation limitée des données.

Les utilisateurs de données à caractère personnel définis à l'article 41.-1 ne conservent pas les données à caractère personnel au-delà :

- 1° de la durée de trois ans pour des données en matière de discipline relevant de l'article 67 ;
- 2° de la durée de cinq ans pour des données relatives à la gestion du temps, des activités et des déplacements ;
- 3° de la période d'organisation des recrutements pour des données relatives aux examens d'admissibilité ou aux démarches d'embauche des employés communaux et des salariés communaux ;
- 4° de la carrière administrative de l'agent, pour des données relatives à la formation des agents, la gestion des compétences, le développement professionnel et l'amélioration des prestations professionnelles ;
- 5° de six mois après la fin de la carrière administrative de l'agent, pour des données relatives à la discipline, exception faite des données relevant de l'article 67 ;
- 6° de la durée de 40 ans pour des données relatives aux dossiers « santé au travail » des agents, d'une part pour assurer la continuité du suivi médical de l'agent tout au long de sa prise en charge, d'autre part pour assurer la traçabilité des expositions professionnelles, des conditions de travail et des données sanitaires, dans le respect du secret professionnel ;
- 7° de la durée nécessaire à la documentation des droits à pension constitués et de l'allocation des prestations afférentes aux agents retraités ou à leurs ayant-droits.

Art. 41.-4. Accès restreint aux données.

Les données à caractère personnel ne pourront être consultées que par les personnes habilitées à y accéder en raison de leurs fonctions et ne pourront être communiquées à des tiers que s'il existe une disposition légale ou réglementaire particulière ou si la personne concernée a donné au préalable son consentement écrit.

Un règlement grand-ducal peut définir les règles d'accès et de confidentialité applicables aux données à caractère personnel traitées.

Art. 41.-5. La sécurité.

Les utilisateurs de données à caractère personnel définis à l'article 41.-1 déterminent et mettent en œuvre les moyens nécessaires à la protection des traitements de données à caractère personnel pour éviter tout accès par un tiers non autorisé et prévenir toute perte, altération ou divulgation de données.

Dans ce contexte, ils mettent en œuvre :

- 1° une politique de gestion des mots de passe et des accès avec constitution de fichiers de journalisation ;
- 2° une infrastructure physique dotée des mesures de protection appropriées et redondante ;
- 3° un plan de sauvegarde des données tenant compte des nécessités découlant des finalités poursuivies.

Art. 41.-6. L'information et les droits des personnes.

Préalablement à la mise en œuvre de leurs traitements, les utilisateurs de données à caractère personnel définis à l'article 41.-1 informent les personnes concernées de la finalité des traitements portant sur leurs données à caractère personnel, des destinataires de ces traitements, ainsi que de leurs droits.

Ils mettent en œuvre les moyens nécessaires pour assurer aux agents et usagers, l'accès, la rectification et la suppression des données à caractère personnel les concernant lorsqu'ils en font la demande. Les données peuvent être rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées lorsqu'elles sont inexacts, incomplètes, équivoques, périmées, ou lorsque leur collecte, utilisation, communication ou conservation est interdite.

Art. 41.-7. Les transferts de données.

Dans le cadre de leurs traitements, les utilisateurs de données à caractère personnel définis à l'article 41.-1 ne procèdent pas à des transferts de données hors de l'Union européenne. »

12° L'article 41bis est abrogé.

13° A l'article 94, paragraphe 2, les alinéas 3, 4 et 5 sont remplacés comme suit : « L'employé qui a réussi à l'examen précité est nommé en qualité de fonctionnaire au même niveau de groupe de traitement et aux mêmes grade et échelon qu'il avait atteints avant sa fonctionnarisation. Il est censé remplir toutes les conditions légales prévues pour y être nommé. Le traitement auquel a droit l'agent au moment de sa nomination comme fonctionnaire ne peut pas être supérieur à celui qu'il toucherait par application des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 1er, s'il avait bénéficié d'une nomination au même groupe de traitement en tant que fonctionnaire dès son entrée en service. En cas de fonctionnarisation d'un employé dont la rémunération est fixée en exécution des dispositions réglementaires à prendre sur la base de l'article 22, alinéa 2, la fixation du niveau de groupe de traitement, du grade et de l'échelon est effectuée sur avis préalable conforme du ministre de l'Intérieur.

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 date de début de carrière du groupe d'indemnité initial. »

Art. II. Les fonctionnaires bénéficiant, la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi, d'un service à temps partiel de vingt-cinq pour cent d'une tâche complète continuent à en bénéficier aussi longtemps qu'ils ne se voient pas accorder de changement.

Art. III. Les références au congé pour travail à mi-temps s'entendent comme référence au service à temps partiel à durée déterminée.

Art. IV. La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les dispositions prévues à l'article I, point 11°, entrent en vigueur le 25 mai 2018.

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a comme objet la transposition dans le secteur communal des modifications apportées dans le cadre de l'accord salarial du mois de décembre 2016 dans la Fonction Publique étatique, arrêtées par le projet de loi n° 7182. Il relève effectivement d'errements constamment appliqués de transposer toute disposition statutaire applicable aux fonctionnaires de l'Etat également dans la section communale de la Fonction Publique.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1er

1° Il s'agit en l'occurrence de rendre le texte visé plus précis.

2° Ce point permettra la suspension du service provisoire pendant les périodes de service à temps partiel pour raisons de santé.

3° La modification de l'article 6 du statut a pour objet d'apporter des clarifications au niveau de la terminologie.

La notion de fonction a pour vocation d'être beaucoup plus générique que la notion de poste. Cette dernière notion identifie en fait le poste auquel est affecté un agent. En revanche, une fonction est un ensemble d'activités apparentées permettant de réaliser une ou plusieurs missions spécifiques de l'administration. C'est ainsi qu'une même fonction peut être exercée par plusieurs personnes, respectivement un agent peut exercer des missions issues de deux descriptions de fonction différentes.

Tel qu'introduit par les réformes du 1^{er} septembre 2017, un plan de travail individuel est établi pour chaque agent. La modification sous rubrique précise ce qu'il y a lieu de reprendre au niveau du plan de travail, alors que l'article 6 restait muet à ce sujet.

Une dernière adaptation concerne la terminologie des compétences. Les compétences techniques sont celles liées à l'exercice du métier ou à la discipline de la fonction. Il s'agit notamment de

- connaissances nécessaires en matière de réglementation et de législation ;
- maîtrise de méthodologies et de procédures ;
- connaissances du contexte, de l'environnement professionnel ;
- maîtrise des applications bureautiques et des logiciels spécifiques ;
- connaissance sur l'utilisation de matériel technique ;
- maîtrise des langues et des techniques d'expression écrite et orale.

Les compétences génériques de l'administration publique luxembourgeoise sont regroupées comme suit :

- gestion de l'information ;
- gestion des tâches ;
- gestion des collaborateurs ;
- gestion des relations ;
- gestion de son fonctionnement personnel.

Afin de mieux illustrer ce que ces compétences signifient en pratique, un dictionnaire des compétences élaboré par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative définira les 40 compétences et y associera de manière détaillée des indicateurs de comportements.

4° Les observations faites sous le point 3° valent également pour le présent point.

5° La modification visée a pour objet d'apporter des précisions nécessaires pour régler la situation de carrière des fonctionnaires ayant réussi tardivement à leur examen de promotion ou ayant accompli avec un certain retard les conditions de formation continue prescrites pour accéder à un grade supérieur de leur groupe de traitement. A cet effet, et comme dans le passé, un délai minimal d'une année entre deux avancements en grade est retenu.

6° Le texte actuel de l'article 30ter, paragraphe 3, prévoit une « tâche partielle égale ou supérieure à 50 % ». Cette disposition exclut donc les personnes bénéficiant d'une tâche complète, ce qui n'a pas été le but et ce qui n'est d'ailleurs pas en phase avec les dispositions analogues applicables dans le secteur privé. Le terme « partielle » sera donc supprimé pour remédier à cette incohérence.

7° Les points a) et b) ont pour objet d'adapter les références qui changeront en raison du nouvel agencement de l'article 32 relatif au service à temps partiel.

8° Ce point introduit les nouvelles dispositions relatives au service à temps partiel.

Le service à temps partiel à durée déterminée remplacera l'actuel congé pour travail à mi-temps et le service à temps partiel à durée indéterminée remplacera le service à temps partiel tel qu'il est déjà connu à l'heure actuelle.

Ces nouvelles dispositions, qui ont été retenues dans l'accord salarial sur proposition du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, sont introduites pour les raisons suivantes. D'une part, la possibilité d'accorder un service à temps partiel par paliers de 10 % (entre 40 % et 100 %) donne plus de flexibilité aux agents publics et il est plus facile de les gérer puisqu'ils correspondent à une demi-journée. D'autre part, l'uniformisation de la terminologie résulte du constat que, à part la durée, il n'y a pas de différence entre le congé pour travail à mi-temps et le service à temps partiel et que ceci engendre des confusions entre l'un et l'autre pour des non-initiés.

Les règles pour le service à temps partiel changent sur deux points importants. D'une part, le service à temps partiel sera pris en compte comme période d'activité de service intégrale pour les avancements et promotions. De ce fait, les règles qui s'appliquent déjà aux employés communaux travaillant à tâche partielle s'appliqueront de la même façon aux fonctionnaires bénéficiant d'un service à temps partiel. En plus, la prise en compte proportionnelle du temps d'activité de service se compliquerait avec l'introduction des nouveaux paliers de 10 %.

En ce qui concerne le service à temps partiel à durée déterminée, il y a lieu de distinguer entre celui auquel l'agent a droit (qui correspond à l'actuel congé pour travail à mi-temps accordé jusqu'à ce que l'enfant fréquente le deuxième cycle de l'enseignement fondamental) et celui que l'agent peut demander et qu'il se voit accorder si l'intérêt du service ne s'y oppose pas.

Concernant le service à temps partiel à durée déterminée auquel l'agent a droit, il y a lieu de préciser que ce droit se limite à un degré de tâche de 50 % ou de 75 % d'une tâche complète. Ceci correspond aux droits dont disposent les agents communaux actuellement, avec l'ajout de la tâche de 75 %. Lorsque l'intérêt du service le permet, l'agent peut se voir accorder un des autres degrés de tâche, mais il ne s'agit pas d'un droit que l'administration ne pourrait pas refuser.

Pour le reste, les règles applicables jusqu'à maintenant au congé pour travail à mi-temps et au service à temps partiel sont reprises en les adaptant à la nouvelle terminologie.

9° La présente disposition a pour objet d'adapter la terminologie au nouveau service à temps partiel.

10° En raison du fait que le travail à temps partiel sera dorénavant réglé par l'article 32, l'actuel article 34 devra être modifié en conséquence. Il est profité de l'occasion pour prévoir que le conseil communal pourra à l'avenir créer non seulement des emplois à tâche partielle, respectivement des postes à mi-tâche mais également des emplois à 75% d'une tâche complète. Cette modification accorde une plus grande flexibilité aux autorités communales en matière de création de postes.

11° Avec l'introduction d'un nouveau chapitre 10bis, le présent projet vise à mettre le statut général des fonctionnaires communaux en conformité avec les nouvelles règles relatives à la protection des données prévues par le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données qui entreront en vigueur le 25 mai 2018.

A partir du 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données sera directement applicable à tous les acteurs actifs sur le territoire de l'Union européenne. Les nouvelles règles consistent à donner aux citoyens plus de contrôle sur leurs données personnelles, à responsabiliser davantage les entreprises et les entités étatiques, tout en réduisant leurs charges déclaratives, et à renforcer le rôle des autorités de protection des données telle que la CNPD.

Le présent texte tient compte de ce nouveau contexte et des exigences y relatives.

12° Au vu du point précédent, l'article 41bis actuel sera abrogé.

13° Les adaptations prévues à l'article 80 ont pour objet d'apporter davantage de précisions quant aux modalités d'avancement en grade d'un employé communal ayant bénéficié d'une fonctionnarisation. Elles prévoient, à l'instar des dispositions relatives au changement de groupe de traitement, un délai minimal d'une année entre deux avancements en grade, sous réserve de remplir dans sa nouvelle situation les conditions d'ancienneté à compter de la date de début de carrière dans le groupe d'indemnité initial.

Ad article II

Cet article est destiné à transposer le dernier alinéa du point III.2. de l'accord salarial qui stipule ce qui suit : « Une mesure transitoire sera introduite afin de permettre aux agents bénéficiant d'un service à temps partiel de 25% la veille de l'entrée en vigueur du nouveau système, de continuer à en bénéficier aussi longtemps qu'ils ne demandent pas de changement. »

Ad article III

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

Ad article IV

En principe, la présente loi entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant sa publication au Journal officiel.

Toutefois, les nouvelles règles relatives à la protection des données entreront en vigueur le 25 mai 2018, date à partir de laquelle le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données sera applicable.

*

FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT

| | |
|--|---|
| Intitulé du projet : | Projet de loi modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux |
| Ministère initiateur : | Ministère de l'Intérieur |
| Auteur(s) : | Jean-Lou Hildgen |
| Tél : | 247-84611 |
| Courriel : | jean-lou.hildgen@mi.etat.lu |
| Objectif(s) du projet : | Transposition dans le secteur communal de l'accord salarial du mois de décembre 2016 dans la Fonction publique en matière de statut général des fonctionnaires |
| Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) : | |
| Entités du secteur communal | |
| Date : | 27 octobre 2017 |

Mieux légiférer

- Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles :
Remarques/Observations :
- Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
- 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 :
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 administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (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 ?
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 ?

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

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

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 :
- Modifications s'appliquant aux fonctionnaires communaux sans égard quant à leur sexe.**
- 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 évaluation⁴ ? Oui Non N.a.
 Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁵ ? 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

⁴ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁵ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

