

N° 8165⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

portant modification :

1° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;

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

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

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

(18.7.2023)

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

*

I. ANTECEDENTS

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

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

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

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

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

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

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

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

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

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

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

Les modifications portent principalement sur :

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

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

*

III. AVIS

Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avis du Conseil d'Etat

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

Elle a émis six oppositions formelles.

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

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

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

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

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

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

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

Point 1^o

À travers le point 1^o, le projet de loi vise à modifier le dispositif relatif à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières prévu à l'article 16 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

« (...)

1° L'article 16 est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

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

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

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

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

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

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

e) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Conseil d'État pourrait ainsi marquer son accord avec un dispositif qui s'alignerait sur le dispositif proposé à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre e) du projet de loi amendé et qui remplacerait le paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de l'article 16 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Point 2°

L'article 1^{er}, point 2°, prévoit une augmentation de cinq points indiciaires des majorations d'échelon pour les fonctions dirigeantes visées par l'article 17 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.

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

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

La commission parlementaire en prend note.

Point 3°

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

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

Point 4°

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La commission en prend note.

Point 5°

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

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

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

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

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

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

La commission parlementaire en prend acte.

Point 6°

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

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

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

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

Article 2

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

Point 1°

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

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

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

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

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

La commission parlementaire en prend acte.

Point 2°

Le point 2° prévoit l'applicabilité des dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État aux employés.

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

Points 3° et 4°

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

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

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

La commission en prend note.

Article 3

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

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

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

*

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

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

PROJET DE LOI

portant modification :

1° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;

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

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

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

1° L'article 16 est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

a) des postes à responsabilités particulières de son administration ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° L'article 29 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 3, le chiffre « 15 » est remplacé par le chiffre « 30 ».
- b) A l'alinéa 4, les chiffres 25, 22, 20, 15 et 10 sont remplacés par respectivement 30, 27, 25, 20 et 15.

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

« (*2bis*) Sont applicables aux employés les dispositions relatives à la prime de brevet de maîtrise et de brevet de technicien supérieur prévues à l'article 24, paragraphe 3, de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat. »

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

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

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

Luxembourg, le 18 juillet 2023

Le Président - Rapporteur,
Gusty GRAAS