



Commission de la Sécurité intérieure et de la Défense

Procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2022

(La réunion a eu lieu par visioconférence.)

Ordre du jour :

1. De 08.00 heures à 08.10 heures (volet "Sécurité intérieure")
 - 7909 Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale
 - Rapportrice : Madame Stéphanie Empain
 - Présentation et adoption d'un projet de rapport
2. À partir de 08.10 heures (volet "Défense")
 - 7880 Projet de loi sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise et modifiant :
 - 1° la loi modifiée communale du 13 décembre 1988 ;
 - 2° la loi modifiée du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations pour le maintien de la paix et des opérations de prévention, ainsi que de gestion de crise ;
 - 3° la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités et de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et service de l'État ;
 - 4° la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État et portant abrogation de la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire
 - Présentation du projet de loi dans ses grandes lignes (Demande CSV du 17 mars 2022)
 - Demande ADR du 25 mai 2022 au sujet d'une scission du projet de loi

*

Présents : Mme Diane Adehm, Mme Semiray Ahmedova, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Dan Biancalana, Mme Stéphanie Empain, M. Léon Gloden, M. Marc Goergen, M. Gusty Graas, M. Max Hahn, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Charles Margue (en rempl. de M. François Benoy), M. Georges Mischo, Mme Lydia Mutsch

Mme Nathalie Oberweis, observatrice déléguée

Mme Béatrice Abondio, Direction, Mme Francine May, du Ministère de la Sécurité intérieure

M. François Bausch, Ministre de la Défense

Mme Nina Garcia, Coordination générale ; M. Alex Riechert, Directeur adjoint, Mme Claire Schmit, Direction de la Défense, du Ministère des Affaires étrangères et européennes

Lëtzebuenger Arméi :

Gen Steve Thull, Chef d'État-Major, Col Alain Schoeben, Directeur Division Ressources et Emploi

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. André Bauler,

M. Henri Kox, Ministre de la Sécurité intérieure

*

Présidence : Mme Stéphanie Empain, Présidente de la Commission

*

1. Projet de loi 7909

Le rapport est adopté majoritairement (abstentions : CSV, ADR).

Estimant que le temps de parole prévu par le modèle de base est trop limité, la commission propose le modèle 1 en précisant qu'il n'est pas visé d'épuiser ce temps de parole.

2. Projet de loi 7880

Madame la Présidente indique que la présente réunion a été demandée le 17 mars 2022 par le groupe politique CSV. À l'ordre du jour figure également une demande de la sensibilité politique ADR concernant une scission du projet de loi.

M. Jean-Marie Halsdorf (CSV) explique que suite aux avis notamment de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) du 7 décembre 2021 et du Syndicat professionnel de l'Armée luxembourgeoise (SPAL) du 7 janvier 2022, le CSV a conclu à la nécessité de discuter le projet de loi en commission. De nombreuses considérations sont faites dans ces avis, dont certains points ont été repris dans les amendements gouvernementaux du 21 juin 2022.

L'orateur exprime le souhait de disposer des projets des règlements grand-ducaux d'exécution de la future loi dès l'entrée en phase finale de la procédure législative, la CHFEP et le SPAL regrettant que le dossier qui leur a été soumis n'ait pas été accompagné de ces documents.

Le SPAL revendique entre autres « que la loi du 22 avril 2009 portant réglementation des compensations et récupérations en faveur du personnel militaire de carrière pour sa participation aux entraînements et instructions militaires ainsi qu'au service de garde soit

modifiée comme convenu et dans l'Accord relatif au temps de travail et de repos dans l'Armée signé le 12 juillet 2021[2019] entre le Ministre[,] la CGFP¹, l'APOL² et le SPAL ».

Une autre revendication du SPAL consiste en une révision en matière de discipline militaire « qui n'est plus adaptée à la structure de l'Armée et ne tient pas compte de la réalité sur le terrain. En effet, les dispositions dépassées de la loi modifiée du 16 avril 1979 ayant pour objet la discipline dans la force publique s'appliquent toujours à l'Armée. Pour illustrer le besoin urgent de la refonte de cette loi, il n'y a qu'à citer la composition du Conseil de discipline, qui comprend toujours des membres de la Police grand-ducale, voire de l'Inspection générale de la Police grand-ducale. À l'instar de l'exercice réalisé en matière de statut disciplinaire pour les membres du cadre policier à l'occasion de la réforme de 2018, ces règles doivent impérativement être modernisées. Il est regrettable qu'il ne soit pas profité de la présente réforme pour ce faire. ».

Monsieur Halsdorf remercie Monsieur le Ministre d'être venu à la Chambre des Députés pour présenter le projet de loi et en discuter.

M. Fernand Kartheiser (ADR) exprime ses remerciements pour la convocation de la présente réunion pour discuter sur ce projet de loi important sur l'Armée. La demande de l'ADR est motivée par les problèmes de recrutement que connaît l'Armée, lesquels tiennent notamment à l'attractivité des carrières au sein de l'Armée.

L'orateur voit pour les problèmes de recrutement une double cause : un obstacle *a priori* est le manque de perspectives de carrière, comparé à celles ailleurs, qui empêche nombre de gens d'aller à l'Armée et les amène à s'orienter vers d'autres corps et administrations qui leur offrent la meilleure carrière possible compte tenu de leur formation. Ensuite, on observe le phénomène de la migration de membres de l'Armée vers d'autres corps et administrations pour la même raison.

Par conséquent, il importe de s'occuper des problèmes de recrutement, puisque l'Armée a un besoin urgent en personnel. La proposition de la sensibilité politique ADR consiste dès lors à scinder le projet de loi en deux pour traiter le volet des carrières séparément en établissant un parallélisme entre les carrières dans l'Armée et celles dans les autres corps et administrations, ceci pour permettre à l'Armée de renforcer ses effectifs plus facilement et plus rapidement. Or, comme une grande partie du projet de loi concerne le personnel, la question de la praticabilité de la scission se pose, la possibilité d'un traitement prioritaire des points relatifs au personnel étant à examiner. En tout cas, l'ADR saluerait une amélioration le plus rapidement possible des perspectives de carrière pour le personnel de l'Armée.

Monsieur le Ministre accueille favorablement la demande du groupe politique CSV de présenter le projet de loi, ceci permettant aussi d'éviter un mélange dans la discussion publique de la future loi avec des éléments qui n'y ont rien à voir.

Le projet de loi a été déposé le 7 septembre 2021 par Monsieur le Ministre qui a entretemps insisté auprès du Conseil d'État sur l'importance de la future loi et exprimé le souhait de disposer de l'avis pour la fin de l'année en cours, afin d'être en mesure d'apporter au texte les modifications probablement nécessaires sur base de l'avis. L'objectif doit être le vote de la loi au cours de l'actuelle législature.

L'idée d'élaborer une loi nouvelle remonte à l'arrêt 121/16 du 11 mars 2016 de la Cour constitutionnelle, laquelle a rendu attentif à un certain nombre de cas d'insécurité juridique concernant l'Armée et en particulier la loi concernant l'organisation militaire. En outre,

¹ Confédération générale de la Fonction Publique

² Association Professionnelle des Officiers Luxembourgeois

l'absence de certaines carrières au sein de l'Armée, à savoir les groupes de traitement B1 et A2, constitue un inconvénient majeur de l'Armée, alors qu'une augmentation du niveau de qualification des membres de l'Armée s'impose.

Le 21 juin 2022, le Gouvernement a saisi le Conseil d'État d'une série d'amendements. Les projets de règlements grand-ducaux seront disponibles pour cet automne.

La future loi est un élément de la réorganisation et modernisation de l'Armée et de l'effort de défense, l'Armée ayant atteint les limites de ses moyens pour remplir les exigences posées par l'effort de défense.

Au sujet de la proposition de la sensibilité politique ADR de scinder en deux le projet de loi, Monsieur le Ministre comprend l'idée. Cependant, la majeure partie du projet de loi concerne les carrières. S'y ajoute le problème des dispositions créant une insécurité juridique, lesquelles sont liées aux dispositions relatives aux carrières. Une scission en deux du projet de loi ne procurerait donc pas d'avantage. L'avis du Conseil d'État étant attendu pour la fin de l'année en cours, Monsieur le Ministre se montre confiant que la loi pourra être votée avant la fin de la législature.

La loi en vigueur sur l'organisation militaire date de 1952 et a fait l'objet d'une soixantaine de modifications, les dernières y ayant été apportées l'an dernier et la dernière réforme majeure datant de 2007³. Les défis d'aujourd'hui se distinguent de ceux du passé, la situation de sécurité a complètement changé, les décisions prises au sommet de l'OTAN⁴, qui s'est tenu le mois dernier à Madrid, en ayant tenu compte.

Il importe dès lors d'augmenter l'attractivité de l'Armée et, comme premier objectif, celle des carrières au sein de l'Armée. Le deuxième objectif consiste à adapter la durée d'engagement des soldats volontaires en l'augmentant d'une année, donc à quatre ans. En troisième lieu, il convient de mettre à jour l'organisation de l'Armée et finalement, un renforcement de la sécurité juridique s'impose. Dans ce contexte, Monsieur le Ministre mentionne le problème des effectifs légaux ; un avant-projet de loi⁵ vient d'être élaboré pour supprimer en particulier les dispositions de la loi de 1952 qui déterminent l'effectif légal pour les différentes carrières du personnel de l'Armée luxembourgeoise, dans le but d'éviter des modifications de la loi précitée chaque fois que les besoins en personnel évoluent.

Au plan international, l'impact croissant de la situation de sécurité sur les interventions de l'Armée a rendu nécessaire une adaptation de l'effort de défense luxembourgeois. Dans le contexte du NATO Defence Planning Process (NDPP), le Luxembourg a reçu de la part de l'OTAN des éloges pour la hausse à 1% du PIB⁶, de même que beaucoup de compréhension pour sa situation spécifique. Les efforts luxembourgeois sont appréciés, puisque notre pays apporte toujours sa contribution ; en prenant l'exemple du conflit en Ukraine, la contribution du Luxembourg va loin au-delà de celle d'autres pays. Il est connu que l'objectif de 2% visé par

³ Loi du 21 décembre 2007 modifiant la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire et modifiant

- a) la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat,
- b) la loi modifiée du 28 juillet 1973 réglant l'usage des armes et autres moyens de contrainte par les membres de la force publique dans la lutte contre la criminalité,
- c) la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat,
- d) la loi modifiée du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations de maintien de la paix (OMP) dans le cadre d'organisations internationales,
- e) la loi du 31 mai 1999 portant création de la police grand-ducale et d'une inspection générale de la police,
- f) la loi du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat

⁴ Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (NATO – North Atlantic Treaty Organization)

⁵ Dossier parlementaire 8057

⁶ Produit intérieur brut

l'OTAN nous pose des difficultés et l'effort déjà réalisé est substantiel et représente un grand défi, avant tout au niveau de la gestion.

L'Armée doit en outre faire face à de nouveaux défis, dont les nouvelles technologies, par exemple en matière de cyberdéfense. Il en résulte que la proportion de membres de l'Armée ayant une qualification plus élevée doit fortement croître sous peu, puisque le Luxembourg veut se spécialiser dans ce domaine qui constitue son point fort et qui permet aussi d'obtenir une plus grande visibilité au plan international.

Monsieur le Ministre souligne que le projet de loi a été élaboré en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Au cours de cette phase d'un an et demi, les 25 réunions, dont 7 avec présence ministérielle, eurent lieu sous forme de quadripartite se composant de membres de la Direction de la Défense (D7), de l'Armée et des représentations syndicales.

Des défis se présentent également au plan national, où l'Armée joue un rôle de plus en plus grand. Ainsi, les catastrophes naturelles et la pandémie n'auraient pas pu être gérées de la même manière efficace sans la participation de l'Armée qui était toujours prête à apporter son soutien avec la grande flexibilité dont elle dispose, notamment pour garantir l'intégrité territoriale et la sécurité de la population. En outre, le rôle de l'Armée en matière de sauvegarde de nos valeurs et de notre mode de vie gagne en poids, ce dont le Code de déontologie tient compte, de même que la formation ; les soldats ont ainsi toujours connaissance du contexte éthique des interventions de l'Armée.

Monsieur le Ministre approfondit les objectifs de la future loi :

➤ Renforcer l'attractivité des carrières au sein de l'Armée

Sur les années 2019 à 2022, à part pour le personnel civil, les effectifs visés n'ont pas pu être atteints. Si les chiffres sont restés stables pour les carrières militaires, une légère augmentation de l'effectif des soldats volontaires a été obtenue, sans pour autant arriver au but fixé.

En 2014, l'effort de défense s'élevait à 190 millions d'euros ; pour 2022, il est estimé à 464 millions d'euros. Alors que les dépenses ont donc plus que doublé en huit ans, les effectifs sont restés les mêmes, à savoir entre 900 et 1 000 personnes. L'effort de défense devant encore une fois doubler jusqu'en 2028, l'objectif étant 1 milliard d'euros, il importe de renforcer le recrutement pour être à même de gérer cet effort de défense. Depuis le début de la législature en cours, ce renforcement a déjà été réalisé au niveau de la Direction de la Défense.

L'Armée, qui était toujours spécialisée dans la reconnaissance, remplit aujourd'hui en outre de nouvelles missions, notamment dans le domaine de la cyberdéfense, de l'espace et de l'aviation. De plus, la réorientation technologique et les attentes au plan international contribuent à une multiplication des tâches et rendent nécessaire un niveau de qualification de plus en plus élevé.

Une croissance permanente des effectifs n'a pas lieu malgré les efforts de recrutement entrepris par l'Armée. Ceci tient aussi aux carrières militaires actuelles : un master est requis pour la carrière de l'officier ; pour celle du sous-officier, c'est le niveau 3^e et pour le caporal le niveau 5^e. Il existe surtout un trou entre les carrières de l'officier et du sous-officier. Il convient de rappeler pour la carrière du caporal que l'Accord sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État, signé le 14 janvier 2022, prévoit qu'il n'y aura plus qu'une seule catégorie de traitement ou d'indemnité C, comprenant uniquement les deux groupes de traitement ou d'indemnité C1 et C2, selon que les agents ont accompli ou

non 5 années d'études secondaires ou équivalentes, aucune condition d'études n'étant à l'avenir exigée pour l'accès au groupe de traitement ou d'indemnité C2.

Un autre défi à surmonter est le problème de rétention, c'est-à-dire la difficulté à empêcher les gens de quitter l'Armée en raison d'une charge de travail et d'une pression sur le personnel croissantes.

S'y ajoute que l'Armée n'arrive pratiquement pas à recruter des femmes, mais ne recrute en fait que sur une moitié de la population.

En conséquence, l'attractivité des carrières doit être augmentée ; il est prévu, d'un côté, d'introduire de nouvelles carrières et de nouvelles modalités de recrutement et, de l'autre côté, de moderniser les carrières militaires et civiles existantes.

En réaction aux sceptiques, Monsieur le Ministre rend attentif à la réussite de la même démarche pour la Police suite à la réforme de 2018⁷, où une campagne de publicité modernisée a été lancée et le mode de recrutement amélioré. La communication s'est faite de manière différente et avec d'autres moyens pour présenter la Police différemment. Le succès continue à se manifester par le nombre de candidatures à chaque appel, de sorte que le but visé par le plan de recrutement extraordinaire de plus de 800 membres supplémentaires (policiers et personnel civil) endéans une législature pourra être atteint. Monsieur le Ministre est dès lors convaincu que cette démarche assurera la même réussite à l'Armée.

En ce qui concerne l'introduction de nouvelles carrières, les groupes de traitement A2 (bachelor) et B1 (diplôme de fin d'études secondaires) seront créés. Monsieur le Ministre est persuadé qu'aussi bien le recrutement indirect que le recrutement direct porteront leurs fruits et, avec la création de nouveaux débouchés au sein de l'Armée pour les différents niveaux d'études, aboutiront de manière générale à un recrutement renforcé et dans la fermeture de l'écart entre les différentes carrières. Au sujet de l'introduction du groupe de traitement B1, l'exposé des motifs indique qu'« on devrait assister dans les années à venir à d'importants changements au niveau de la composition du personnel militaire et en particulier du corps des sous-officiers ». On s'attend à ce que ce groupe prenne « la relève du groupe de traitement C1, l'actuel corps des sous-officiers » ; cette nouvelle carrière « constituera l'épine dorsale d'une armée tournée résolument vers les technologies de l'avenir ».

L'accès à la nouvelle carrière B1 se fera comme à la Police⁸ par trois voies :

- par la voie expresse ;
- par le mécanisme de la carrière ouverte et
- par le recrutement externe.

La crainte exprimée par plusieurs de voir apparaître les mêmes problèmes en matière de voie expresse que dans la Police est non fondée selon Monsieur le Ministre, puisque l'Armée compte peu de personnes avec un diplôme de fin d'études secondaires dans la catégorie de traitement C.

Un autre effet escompté de l'introduction des nouvelles carrières militaires, surtout de la carrière B1, est l'augmentation du taux des femmes. Indépendamment du projet de loi, un comité des femmes vient d'être mis en place dans l'Armée, chargé de faire des suggestions à l'État-Major. Actuellement, les femmes sont représentées à la carrière supérieure sensiblement mieux, avec un taux de 10%, qu'à la carrière inférieure (C1 : 5%, C2 : 2%).

⁷ Loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale

⁸ Cf. procès-verbal 13 du 8 février 2022

Le Général Thull expose les nouveautés plus en détail. La voie classique pour devenir officier (A1) consiste à se présenter après avoir obtenu le diplôme de fin d'études secondaires (recrutement indirect). Le candidat doit passer une sélection et est envoyé à une académie militaire. Les études sont clôturées par un master et le candidat entre en fonction. La loi modifiée du 23 juillet 1952 prévoit depuis 2007 aussi le recrutement direct, c'est-à-dire le recrutement de personnes qui ont un master et qui obtiennent par après une formation militaire.

S'y ajoutera avec la réforme le recrutement semi-direct qui s'adresse aux détenteurs d'un bachelor, lequel poursuivra ses études pour obtenir un master. En outre, au niveau du recrutement indirect, les candidats pourront faire leurs études dans une université civile au lieu d'une académie militaire pour obtenir une formation plus adéquate dans un domaine spécifique, comme la cyberdéfense ou l'espace, et répondre ainsi aux besoins de l'Armée en spécialistes dans ces domaines. Ces nouvelles modalités permettront un meilleur ciblage au niveau du recrutement et de la formation.

À côté de l'introduction de nouvelles carrières et modalités, les carrières militaires et civiles seront modernisées.

Concernant le statut pour les carrières militaires, il sera rapproché le plus possible du statut général tout en maintenant les spécificités militaires. Ainsi, par la nouvelle loi, les grades militaires seront dissociés des grades de traitement, ce que le Général Thull illustre par un exemple : actuellement, la carrière du sous-officier se subdivise en six grades militaires correspondant à six grades de traitement. Le galon renseigne donc sur le grade de traitement. À l'avenir, cette carrière se composera seulement de cinq grades de traitement, mais l'Armée maintiendra les six grades militaires pour rester dans la logique militaire.

La limite d'âge qui existe actuellement pour les carrières militaires et le service volontaire sera supprimée, les autres conditions (compétences physiques, intellectuelles, etc.) restant les mêmes.

Une enquête d'honorabilité, qui vise actuellement les soldats, sera dorénavant effectuée pour chaque candidat, indifféremment de la carrière à laquelle il aspire.

Le commissionnement sera étendu. Suivant l'exposé des motifs du projet de loi, le « commissionnement consiste notamment à adjoindre au personnel militaire moyennant titularisation à un grade militaire du personnel civil spécialisé pouvant être directement recruté dans le secteur civil et sans devoir lui dispenser une formation militaire complète. Une commission pourra également être délivrée à un ressortissant européen ayant le statut d'employé de l'État en vue d'une mission spécifique et pour une durée déterminée. ». Actuellement, la loi prévoit le commissionnement uniquement pour les fonctionnaires de la carrière supérieure (master). La future loi permettra le commissionnement sans restriction, donc pour tous les membres de l'Armée, quel que soit leur statut et leur catégorie de traitement.

Pour ce qui est des nouveautés relatives aux carrières civiles, les postes de chef d'atelier et de magasinier seront créés.

Une prime d'astreinte sera introduite pour le personnel civil soumis à une obligation de permanence ou de présence, tel le personnel chargé du fonctionnement du réseau informatique.

En résumé, les modifications visent à

- élargir le public cible, y compris auprès des femmes ;
- obtenir une plus grande spécialisation professionnelle.

De cette manière, on obtient un « cercle vertueux » : une plus grande diversification des carrières au sein de l'Armée attirera plus de candidats et de spécialistes et une plus grande professionnalisation et expertise renforcera l'image et par là l'attractivité de l'Armée.

➤ Adapter la durée d'engagement des soldats volontaires

Autre objectif très important de la réforme, le Général Thull le place dans le contexte en rappelant que les soldats effectuent des interventions dans toutes sortes de domaines au Luxembourg et à l'étranger.

Suite aux changements de la situation géopolitique et les guerres balkaniques des années 1990, le Luxembourg est fortement engagé dans des opérations pour le maintien de la paix⁹. Jusqu'à présent, à peu près 1 500 personnes ont participé à de telles missions, dont presque 1 200 soldats volontaires, ce qui montre l'importance du corps des soldats volontaires. Au plan opérationnel, ces missions s'exécutent sur base rotative par périodes de quatre mois après un entraînement préparatif des soldats. Or, depuis l'annexion de la Crimée par la Fédération de Russie en mars 2014, l'invasion russe du Donbass et la guerre déclenchée en 2022 par la Russie contre l'Ukraine, le danger d'une guerre conventionnelle de haute intensité est à nouveau devenu réalité. Ceci amène l'OTAN à exiger des armées des États membres de ne plus se concentrer quasi exclusivement sur des opérations de maintien de la paix, mais de se préparer à nouveau à des conflits conventionnels de haute intensité. La défense collective reprend donc de l'importance. Au niveau de l'OTAN, la réactivité et le volume des troupes d'intervention rapide sont continuellement augmentés depuis 2014, année dans laquelle est en outre créée au sein de la Force de réaction de l'OTAN (NATO Response Force (NRF)) une force opérationnelle interarmées à très haut niveau de préparation – Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) composée de 5 000 soldats qui peuvent être déployés endéans dix jours. La NRF, opérationnelle depuis 2004, comptait 13 000 soldats jusqu'en 2022. Aujourd'hui, elle est portée à 40 000 soldats et à l'avenir, elle comportera 300 000 soldats.

Il importe donc que les armées des États membres de l'OTAN disposent des structures et moyens qui permettent d'atteindre le niveau d'entraînement élevé nécessaire pour pouvoir apporter leur contribution à ces forces armées. La future loi sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise répondra à cet objectif.

Le constat s'impose que le soldat volontaire continue à revêtir aussi toute son importance pour les interventions sur le territoire national, ces interventions ayant été plus nombreuses ces dernières années que jamais auparavant, comme le précise le Général Thull. Comme les soldats en intervention sur le territoire national ne sont pas disponibles pour des missions à l'étranger, la question de la durée d'engagement des soldats volontaires se pose également ici.

Le soldat volontaire est un élément important de l'Armée. Pour assurer sa contribution indispensable à l'Armée à l'avenir, il convient d'adapter certaines choses.

Les contributions dans le cadre de la NRF et de la VJTF vont augmenter. La participation dans ce cadre requiert un niveau d'entraînement plus élevé ; s'y ajoute que l'engagement dans ces forces se fait pour une durée de trois ans, alors que la durée de la participation aux opérations entreprises sur base de la loi précitée du 27 juillet 1992 (ci-après « opérations de maintien de la paix ») est de quatre mois (cf. haut de la page). Les trois ans d'engagement se répartissent en une année en stand-up (préparation), une année en stand-by (alerte) et une année en

⁹ Loi modifiée du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations pour le maintien de la paix et des opérations de prévention, ainsi que de gestion de crise

stand-down. En stand-up, le préavis pour intervenir est de l'ordre de 45 jours, en stand-by, il est ramené à environ dix jours et en stand-down, il est de l'ordre de 30 jours.

Suivant le régime actuel d'engagement des soldats volontaires, mis en place en 2007, la durée d'engagement est de trois ans, avec possibilité de prolonger trois fois pour un an chaque fois. La durée de trois ans pose certains problèmes concernant la disponibilité d'effectifs :

- l'instruction est devenue plus longue et exigeante, entre autres en raison de la digitalisation. De plus, l'entraînement va au-delà des actes élémentaires requis pour les opérations pour le maintien de la paix ; le maniement des équipements et l'évolution tactique coordonnée sur le terrain au sein d'unités plus grandes exige un entraînement plus poussé ;
- la durée d'un engagement dans la NRF ou la VJTF est de trois ans et se fait sur décision politique ; or, l'engagement du soldat volontaire dans l'Armée n'est que de trois ans et inclut en outre l'instruction de base ; en plus, l'Armée ne sait pas à l'avance si et combien de soldats rengagent ensuite ; il en résulte une planification opérationnelle incertaine, si l'horizon de la planification des ressources humaines est limité à 3 ans. Cette situation rend difficile la prise de décision politique dans le cadre d'un engagement dans la NRF ou la VJTF ;
 - les engagements de l'Armée se multiplient dans les domaines non exclusivement militaires et les interventions en résultant sur le territoire national lors de situations de crise se sont prolongées ;
 - la préparation d'un soldat pour une opération pour le maintien de la paix nécessite un entraînement d'environ quinze mois ; pour l'engagement dans la NRF ou la VJTF, l'entraînement est encore plus long ; or, avec un engagement volontaire de trois ans, la majeure partie de cette durée est absorbée par la formation, de sorte que l'Armée est pratiquement en permanence en train de former les soldats et quand ceux-ci ont atteint un bon niveau d'entraînement, elle doit les libérer déjà, leur engagement arrivant à sa fin. Pour l'Armée, cela signifie un rendement insatisfaisant pour un investissement élevé.

Une augmentation de l'engagement volontaire à quatre ans améliorera toutes ces situations et réduira par ailleurs la pression au niveau du recrutement. Dans le futur, l'Armée doit disposer d'environ 360 soldats complètement formés, afin de répondre à l'objectif de création d'un bataillon de reconnaissance belgo-luxembourgeois. Un recrutement sur trois ans signifie 120 soldats à recruter annuellement et 40 soldats par recrutement. Par contre, si l'engagement volontaire s'étend sur quatre ans, le nombre de soldats à recruter chaque année n'est plus que 90 et 30 par recrutement.

Le nouveau régime proposé prévoit donc une durée d'engagement de 4 ans et une durée de rengagement de 5 ans au maximum. La durée totale maximale d'engagement en tant que soldat volontaire sera ainsi étendue de 6 à 9 ans. De même, la durée de reconversion passera de 12 mois à 18 mois, où s'ajoutent, comme déjà aujourd'hui, 6 mois par année de rengagement, donc au total 4 ans au maximum par rapport à 2,5 ans actuellement. Cette période de reconversion permettra par exemple au soldat qui est entré dans l'Armée avec un niveau d'études secondaires de 5^e de poursuivre ses études jusqu'à l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires.

Le Général Thull souligne que des possibilités très favorables seront donc mises en place sur le niveau institutionnel pour les soldats volontaires ; à eux de s'investir pour en profiter.

➤ Mettre à jour l'organisation de l'Armée

En ce qui concerne l'État-Major, il se composera de trois divisions :

- Division Ressources et Emploi
- Division Administration et Acquisitions
- Division Stratégie.

Dans le régime actuel, l'État-Major se compose uniquement de départements pour les différentes branches. Ces départements seront chapeautés à l'avenir par les chefs de division. Le Général Thull explique qu'en 2016, les Alliés « ont reconnu le cyberspace en tant que milieu d'opérations dans lequel l'OTAN doit se défendre »¹⁰. En 2019, l'espace a également été reconnu « comme milieu d'opérations, au même titre que les milieux aérien, terrestre, maritime et cyber ». Comme le Luxembourg considère qu'il dispose de nombreux atouts dans ces domaines et que des synergies sont possibles avec la société civile, en songeant notamment à SES (Société Européenne des Satellites), il importe que ces nouveaux domaines soient pris en compte au sein de nouvelles branches mises en place au niveau de l'État-Major. Le milieu aérien requiert de l'expertise pour l'avion militaire A400M et les drones. Aujourd'hui, l'Armée est ainsi en contact régulier avec la Direction de l'Aviation civile (DAC). Dans la structure actuelle, le Chef d'État-Major adjoint assure seul la coordination de toutes les branches. Or, l'augmentation du nombre de branches à 10 rend incontournable une répartition de cette tâche, la pratique dans les armées étant qu'une personne peut coordonner 2 à 4 branches. En conséquence, l'État-Major regroupera dans le futur les différentes branches au sein de trois divisions.

Les Forces comprennent les militaires qui exécutent ce que l'État-Major planifie : ils assurent la préparation des soldats aux différentes missions. Les Forces se composent d'unités, dont les unités de reconnaissance, du personnel luxembourgeois aérien du 15th Wing Air Transport, de services qui soutiennent les unités opérationnelles, comme le service médical et le service logistique, et de la Musique militaire, actuellement gérée au niveau de l'État-Major. Le Commandement des Forces correspond à l'État-Major des Forces.

➤ Renforcer la sécurité juridique

Monsieur le Ministre rappelle que l'Armée fait partie des matières réservées à la loi par la Constitution, ce qui signifie que la loi doit déterminer les éléments essentiels. Dans son arrêt 121/16 du 11 mars 2016, la Cour constitutionnelle a cependant conclu que la loi de 1952 ne fixe pas l'essentiel du cadrage normatif et ne précise pas à suffisance les fins, conditions et modalités suivant lesquelles des éléments moins essentiels peuvent faire l'objet d'un règlement grand-ducal. La Cour a « mis en évidence le besoin de transférer bon nombre de dispositions figurant jusqu'à présent dans des règlements grand-ducaux dans la loi organique de l'Armée », comme l'indique l'exposé des motifs du projet de loi. En conséquence, « Afin de mettre un terme à l'insécurité juridique dont souffrent les statuts des carrières militaires et du soldat volontaire qui sont tous actuellement essentiellement définis dans des règlements grand-ducaux, le présent projet de loi fixe l'objectif des mesures d'exécution et le cas échéant les conditions auxquelles elles sont soumises pour les différents statuts. ».

De grandes espérances sont fondées sur la future loi qui est destinée à devenir la base pour l'Armée pour maîtriser les nouveaux défis, notamment par la modernisation de l'Armée et la valorisation du soldat volontaire, dont l'importance pour permettre à l'Armée d'exécuter ses missions nationales et internationales vient d'être soulignée. Un objectif est aussi d'établir davantage l'Armée en tant qu'employeur attractif et orienté vers l'avenir et de pouvoir ainsi renforcer le recrutement.

Madame la Présidente exprime ses remerciements pour la présentation et indique que la commission examinera le texte en détail, quand le Conseil d'État aura émis son avis.

✚ Confirmant que le texte de loi va dans la bonne direction, dans le but d'avoir une armée performante, M. Jean-Marie Halsdorf adresse à son tour ses remerciements à Monsieur le Ministre, de même que les questions et observations suivantes :

¹⁰ https://www.nato.int/cps/fr/natohq/topics_78170.htm

1) Le rapport entre le nombre de soldats volontaires (364) et celui de caporaux (64) étant 6 :1 pour 2022, ne serait-il pas utile d'augmenter le nombre de caporaux, militaires de carrière, plutôt que de s'efforcer à obtenir un meilleur recrutement par des mesures comme celles décrites ci-dessus, à savoir le prolongement de l'engagement volontaire à 4 ans pour réduire à 30 le nombre de soldats à recruter obligatoirement trois fois par an ?

Est-ce qu'un sondage a été fait pour connaître les préférences concernant la durée du service volontaire ?

Se pose d'ailleurs la question du maintien à long terme du modèle du soldat volontaire, alors que la formation devient de plus en plus exigeante et que le changement du monde fait que l'armée d'aujourd'hui diffère de celle du passé.

2) L'Armée, après la mise en œuvre de la future loi, sera-t-elle aussi attrayante que la Police et offrira-t-elle les mêmes conditions et perspectives de carrière ? Le SPAL constate en tout cas encore des différences.

3) Revenant à son introduction explicative, M. Halsdorf s'enquiert des raisons de l'inégalité en matière de primes soulevée par le SPAL¹¹ qui revendique « que la loi du 22 avril 2009 portant réglementation des compensations et récupérations en faveur du personnel militaire de carrière pour sa participation aux entraînements et instructions militaires ainsi qu'au service de garde soit modifiée comme convenu et dans l'Accord relatif au temps de travail et de repos dans l'Armée signé le 12 juillet 2021[2019] entre le Ministère[,] la CGFP, l'APOL et le SPAL ». Le fait pour des membres de l'Armée d'être soumis, indépendamment de leur statut ou groupe de traitement, à la même astreinte et au même régime militaire sans avoir droit aux mêmes primes est inconcevable et « risque fortement d'être contraire au principe fondamental de l'égalité des citoyens devant la loi ». (...) « Sans vouloir relancer les discussions qui avaient été menées dans le cadre des réformes de 2015 dans la fonction publique quant à une étude d'ensemble qui devrait être réalisée concernant les primes des agents publics, et sans vouloir remettre fondamentalement en cause le régime des primes spéciales auprès de l'Armée, le SPAL estime que ce régime devrait néanmoins faire l'objet d'un réaménagement. Ainsi, au moins dans un souci de simplification administrative et de cohérence, les primes devraient être harmonisées dans la mesure du possible. » Le SPAL donne l'exemple de la prime de régime militaire dont bénéficient les militaires de carrière et de la prime de disponibilité opérationnelle attribuée « de manière comparable » aux soldats volontaires ayant le statut UDO¹² : « Mis à part que le statut UDO est susceptible de créer des inégalités de traitement au sein de l'Armée (voir à ce sujet les observations formulées ci-après quant à l'article 72)¹³, il serait judicieux d'harmoniser les primes et de les faire dépendre des tâches et missions exercées. L'exercice des mêmes missions à l'Armée, peu importe la carrière ou fonction (militaire de carrière ou soldat volontaire) et le groupe de traitement, devrait donner droit à la même prime. »

4) L'attractivité de l'Armée étant un élément-clé, n'en est-il pas de même de la discipline ? Quel est le stade législatif actuel dans ce domaine ?

¹¹ Avis du Syndicat professionnel de l'Armée luxembourgeoise du 7 janvier 2022, doc. parl. 7880-2

¹² Unité de disponibilité opérationnelle

¹³ Au sujet de l'attribution du statut de disponibilité opérationnelle (UDO) aux soldats volontaires, le SPAL rappelle « la position qu'il a déjà exprimé[e] à maintes reprises depuis la réforme de l'Armée de 2007/2008 : à savoir que le statut UDO crée un régime de soldats volontaires à deux classes et qu'il est susceptible de mener à des situations de favoritisme au sein de l'Armée. Or, chaque soldat volontaire a son rôle, sa mission, sa fonction et son importance dans la structure de l'Armée, qu'il fasse partie d'une UDO ou non et peu importe l'emploi ou la profession qu'il exerce pour l'Armée.

Le SPAL se montre donc toujours réticent devant le statut UDO.

Aux termes de l'article 72, paragraphe [4], « le soldat volontaire UDO de l'Armée est obligé de participer aux opérations et missions de l'Armée sur le territoire national et à l'étranger ».

Le SPAL relève que, selon l'article 3 de la loi modifiée du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations pour le maintien de la paix et des opérations de prévention[,] ainsi que de gestion de crise, les soldats volontaires membres d'une UDO sont désignés d'office par le ministre ayant la Défense dans ses attributions pour participer à de telles opérations.

Mis à part qu'une « désignation d'office » n'est pas synonyme d'une « obligation de participer », le SPAL fait remarquer que les participants aux missions de gestion de crise ne devraient être choisis que sur la seule base volontaire, comme cela est actuellement le cas en pratique. »

Ad 1) et 2) : Monsieur le Ministre insiste justement sur une professionnalisation de l'Armée, ce que la future loi permettra de réaliser, notamment en offrant toujours suffisamment de perspectives et débouchés aux soldats, aussi lorsqu'ils ne peuvent plus opérer sur le terrain.

Au sujet du rapport entre le nombre de soldats volontaires et celui de caporaux, le Général Thull explique qu'aujourd'hui, le matériel que le soldat doit manier est plus compliqué et rend nécessaire davantage d'entraînement. Un engagement plus long auprès de l'Armée présente alors toute son utilité pour avoir un meilleur rendement, ce qui pourrait mener à dire qu'il ne faut plus recruter des soldats volontaires, mais professionnaliser l'Armée. Tel est effectivement le cas dans d'autres armées, composées exclusivement de soldats professionnels. Or, le modèle de ces armées, notamment celles de la Grande-Bretagne, de la France et des États-Unis, est complètement différent : les soldats s'engagent pour une durée de 7 ans, ce sont des soldats professionnels, mais pour la seule durée de 7 ans. Par contre, les caporaux de l'Armée luxembourgeoise sont des soldats professionnels qui restent jusqu'à l'âge de la retraite. Par une professionnalisation des soldats, le nombre de militaires approchant la retraite serait trop élevé à un moment, alors que l'expérience montre que les problèmes de santé commencent à partir de 30, 32 ans de service. L'Armée aurait ainsi beaucoup de soldats inefficients sur le terrain, ce qui s'illustre à l'aide de l'exemple du Dingo : pour se mettre rapidement à l'abri en cas de danger, l'équipage doit être capable de réaliser un saut du véhicule d'une hauteur d'1,5 m. L'Armée augmentera certes le nombre de caporaux, mais dans une proportion telle qu'elle arrivera à les affecter tous à d'autres tâches après la fin de leur service sur le terrain. Elle ne dispose pas de suffisamment de possibilités pour offrir une telle tâche, principalement administrative, à 360 soldats.

Ad 3) : Considérant que le SPAL confond certaines choses, Monsieur le Ministre explique que la loi précitée du 22 avril 2009 est en train d'être modifiée. Le projet de loi sera prochainement déposé¹⁴, à la suite des discussions et négociations avec les représentations du personnel, et, comme objet principal, étendra aux soldats volontaires les compensations en nature et indemnités pécuniaires pour participation à des activités militaires d'entraînement et d'instruction en vue de la préparation à des opérations effectuées par l'Armée.

L'objet de l'Accord mentionné signé le 12 juillet 2019, dans le contexte de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'a rien à voir avec la compensation visée ici. Un tel accord avait également été signé avec la Police en juin 2019. De toute façon, nombre de dispositions de la directive 2003/88/CE sont inapplicables à l'Armée en raison de la spécificité de ce corps, la directive admettant de nombreuses exceptions. Avec tous les efforts qui sont faits pour accroître l'attractivité de l'Armée, il faut néanmoins toujours être conscient qu'il s'agit bien d'une armée, donc qu'il y a des exigences et conditions spécifiques, mais qui donnent droit à des primes. Monsieur le Ministre rappelle que dans le secteur privé, une personne sans qualification professionnelle ne gagnerait pas autant.

La modification de la loi précitée du 22 avril 2009 n'a rien à voir avec le projet de loi 7880, dont l'objet est plus général et consiste notamment à moderniser et élargir les carrières dans l'Armée.

Ad 4) : Même si des modifications seraient envisageables, le Général Thull ne voit pas directement en quoi une modification de la législation en matière disciplinaire¹⁵ contribuerait à améliorer l'attractivité de l'Armée.

¹⁴ Projet de loi 8068 sur le régime d'indemnisation et de compensation opérationnel de l'Armée luxembourgeoise et portant abrogation de la loi du 22 avril 2009 portant réglementation des compensations et récupérations en faveur du personnel militaire de carrière pour sa participation aux entraînements et instructions militaires ainsi qu'au service de garde, déposé le 25 août 2022

¹⁵ Loi modifiée du 16 avril 1979 ayant pour objet la discipline dans la Force Publique

✚ M. Gusty Graas (DP) remercie également Monsieur le Ministre et son équipe pour leurs explications et voudrait obtenir des précisions sur les points suivants :

1) Concernant le recrutement semi-direct de détenteurs d'un bachelors, est-ce que tous les bachelors sont admis ou seulement des bachelors déterminés ?

Monsieur le Ministre répond que chaque bachelors est admis. Cependant, si l'Armée recrute à un moment donné spécifiquement pour combler des besoins dans le domaine informatique, par exemple, des candidats avec un diplôme correspondant seront recherchés.

2) Quelles sont concrètement les possibilités en matière de changement de carrière ?

Le changement de carrière sera différent avec la nouvelle loi en raison de l'introduction de nouvelles carrières, notamment les carrières A2 et B1. Aujourd'hui, un changement de carrière est possible, par exemple, de celle de sous-officier (C1) vers celle d'officier (A1), comme l'illustre Monsieur le Général. Après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le sous-officier sera dans la carrière B1 et un changement se fera d'abord vers la carrière A2 et pourra ensuite être continué jusqu'à la carrière A1. Au niveau structurel, l'Armée aura toutes les carrières que les autres corps et administrations ont déjà et elle pourra ainsi s'adresser pour le recrutement aux détenteurs de tous les diplômes d'études existants, ces personnes étant actuellement encore « perdues » pour l'Armée faute de carrière appropriée. En effet, actuellement, des détenteurs d'un bachelors (A2) ou d'un diplôme de fin d'études secondaires (B1) ne pourront accéder qu'à la carrière C1.

3) En réponse à la question du niveau d'études pour la carrière du caporal, Monsieur le Ministre confirme que la condition d'études pour le groupe de traitement ou d'indemnité C2 sera supprimée ; pour le groupe de traitement ou d'indemnité C1, un minimum de cinq années d'études secondaires ou équivalentes sera exigé (cf. ci-dessus p. 5).

4) Quel impact la future loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État – le projet de loi 8040 venant d'être déposé il y a quelques jours - aura-t-elle sur la structure de l'Armée ?

Monsieur le Ministre explique que, comme indiqué à l'exposé des motifs du projet de loi 8040, « l'harmonisation de la structure des carrières inférieures devra en parallèle être assortie d'une harmonisation des dispositions relatives à l'examen de promotion. (...) Par ailleurs, les échéances pour l'admission à l'examen de promotion seront uniformisées pour tous les sous-groupes de traitement, à savoir au moins trois années de grade à partir de la nomination, ce qui constituera un alignement sur les dispositions générales afférentes prévues par la loi sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat. ». La réduction de l'échéance pour l'admission à l'examen de promotion de six à trois ans aura certes un impact.

Pour terminer, M. Graas, toujours convaincu que l'Armée offre des perspectives de carrière intéressantes aux jeunes, met l'accent sur une bonne communication vers l'extérieur, *a fortiori* après l'adoption de la nouvelle loi, comme Monsieur le Ministre l'a aussi fait comprendre. De cette manière, le taux de femmes pourrait en outre éventuellement augmenter.

Monsieur le Ministre confirme que le recrutement de femmes sera un élément sur lequel insistera la campagne de publicité.

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Annexe



Projet de loi sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise (PL n° 7880)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires étrangères
et européennes

Direction de la défense



LÉTZEBUERGER ARMÉE



- Contexte et raisons

- Rôle et défis de l'Armée

- Objectifs
 - Renforcer l'attractivité des carrières au sein de l'Armée
 - Adapter la durée d'engagement des soldats volontaires
 - Mettre à jour l'organisation de l'Armée
 - Renforcer la sécurité juridique



- Loi sur l'organisation militaire
 - date de 1952
 - modifiée une soixante de fois
- Insécurité juridique
 - Arrêt 121/16 de la Cour constitutionnelle
- Situation géopolitique et sécuritaire
 - développements importants depuis la dernière réforme majeure de la loi militaire en 2007
- Effort de défense

⇒ **Refonte complète – Loi sur l'organisation de l'armée**



- Rôle: Protection des intérêts vitaux et l'intégrité territoriale
 - Protection des fondements du cadre de vie du pays et de sa population
 - Sauvegarde et renforcement de nos valeurs et de notre mode de vie

- Attentes et défis:
 - Sur le plan national, recours croissant à l'Armée (catastrophes; COVID)
 - Exigences au niveau international = multiplication/croissance des missions et tâches
 - Large éventail de missions comparé à son effectif, ceci dans différents domaines
 - Ressources humaines limitées et besoin croissant de personnel qualifié et hautement spécialisé



- Renforcer l'attractivité des carrières au sein de l'Armée
 - Favoriser le recrutement par l'introduction de nouvelles carrières et de nouvelles modalités
 - Moderniser les carrières militaires et civiles existantes

- Adapter la durée d'engagement des soldats volontaires

- Mettre à jour l'organisation de l'Armée

- Renforcer la sécurité juridique



- Situation actuelle au niveau des carrières:

	2019	2020	2021	2022
SdtVol	281	323	369	364
Cpl (C2)	60	57	62	64
Soffr (C1)	193	197	199	197
SOffr MusMil (C1)	51	57	56	58
Offr (A1)	72	72	72	74
Personnel civil	160	180	211	233



➤ Constat:

- Activités en forte croissance, mais effectif relativement stable

➤ Défis :

- L'éventail actuel des carrières militaires ne couvre pas les différents niveaux d'études traditionnels : trou béant entre 3^e et bac+5
- Problème de rétention
- Féminisation: le recrutement ne « mord » presque pas sur une moitié de la population



➤ Démarche à deux niveaux:

- Favoriser le recrutement par l'introduction de nouvelles carrières et de nouvelles modalités
- Moderniser les carrières militaires et civiles existantes

Favoriser le recrutement par l'introduction de nouvelles carrières et de nouvelles modalités



➤ Réponses:

- Création de nouvelles carrières militaires dans les groupes de traitement B1 (bac) et A2 (bachelor)
- Nouveautés au niveau du groupe de traitement A1 (master)
- Modernisation des statuts des carrières militaires
- Nouveautés au niveau des carrières civiles

Favoriser le recrutement par l'introduction de nouvelles carrières et de nouvelles modalités



- Création de nouvelles carrières militaires
 - groupe de traitement A2 : bachelor
 - groupe de traitement B1: 1^{ère}

⇒ fermeture de l'écart entre les différentes carrières

⇒ autre effet escompté: féminisation

Favoriser le recrutement par l'introduction de nouvelles carrières et de nouvelles modalités



- Nouveautés au niveau du groupe de traitement A1:
 - introduction du recrutement **semi-direct** (détenteur d'un bachelor qui poursuit un master);
 - au niveau du recrutement indirect (détenteur bac), à côté de la formation académique militaire traditionnelle, possibilité de la remplacer par une **formation civile spécialisée** selon les besoins de l'armée.

⇒ meilleur ciblage au niveau du recrutement

⇒ meilleur ciblage de la formation

Moderniser les carrières militaires et civiles existantes



- Modernisation des statuts des carrières militaires
 - rapprochement du statut général tout en conservant les spécificités militaires (ainsi: dissociation des grades militaires des grades de traitement)
 - suppression de la limite d'âge pour l'accès aux carrières militaires et au service volontaire
- Enquête d'honorabilité pour toutes les carrières
- Extension du commissionnement
- Nouveautés au niveau des carrières civiles
 - postes de chefs d'atelier et de magasiniers
 - prime d'astreinte pour le personnel civil soumis à une obligation de permanence ou de présence



- Résumé des principaux résultats escomptés:
 - public cible élargi, y compris auprès des femmes
 - plus grande spécialisation professionnelle

- ⇒ « cercle vertueux »:
 - *une plus d'attractivité des carrières au sein de l'armée attirera plus de candidats et de spécialistes*
 - *une plus grande professionnalisation et expertise renforcera l'image et l'attractivité de l'armée*

Adapter la durée d'engagement des soldats volontaires



- Contexte:
 - Concentration sur les OMP depuis le début des années 1990
 - Résurgence de la menace d'un conflit conventionnel en Europe (2014, 2022) et adaptation des exigences de l'OTAN
 - Importance croissante des forces de réaction rapide (création de la VJTF)
 - Recours croissant à l'Armée dans le cadre de crises ou catastrophes nationales
- Importance du soldat volontaire dans la structure actuelle et nouvelle

Adapter la durée d'engagement des soldats volontaires



- Régime actuel (mis en place en 2007):
 - SdtVol UDO (« unité de disponibilité opérationnelle ») et non-UDO
 - Durée d'engagement : 3 ans
 - Durée de rengagement : maximum 3 ans
 - Durée de reconversion: 12 mois + 6 mois par année de rengagement (2,5 ans max.)
 - Difficultés:
 - Instruction devenue plus longue et exigeante
 - Planification opérationnelle incertaine
 - Engagements prolongés lors de situations de crise sur le territoire national
 - Rendement insatisfaisant de la durée instruction/disponibilité
- ⇒ **Porter la durée d'engagement à 4 ans**

Adapter la durée d'engagement des soldats volontaires

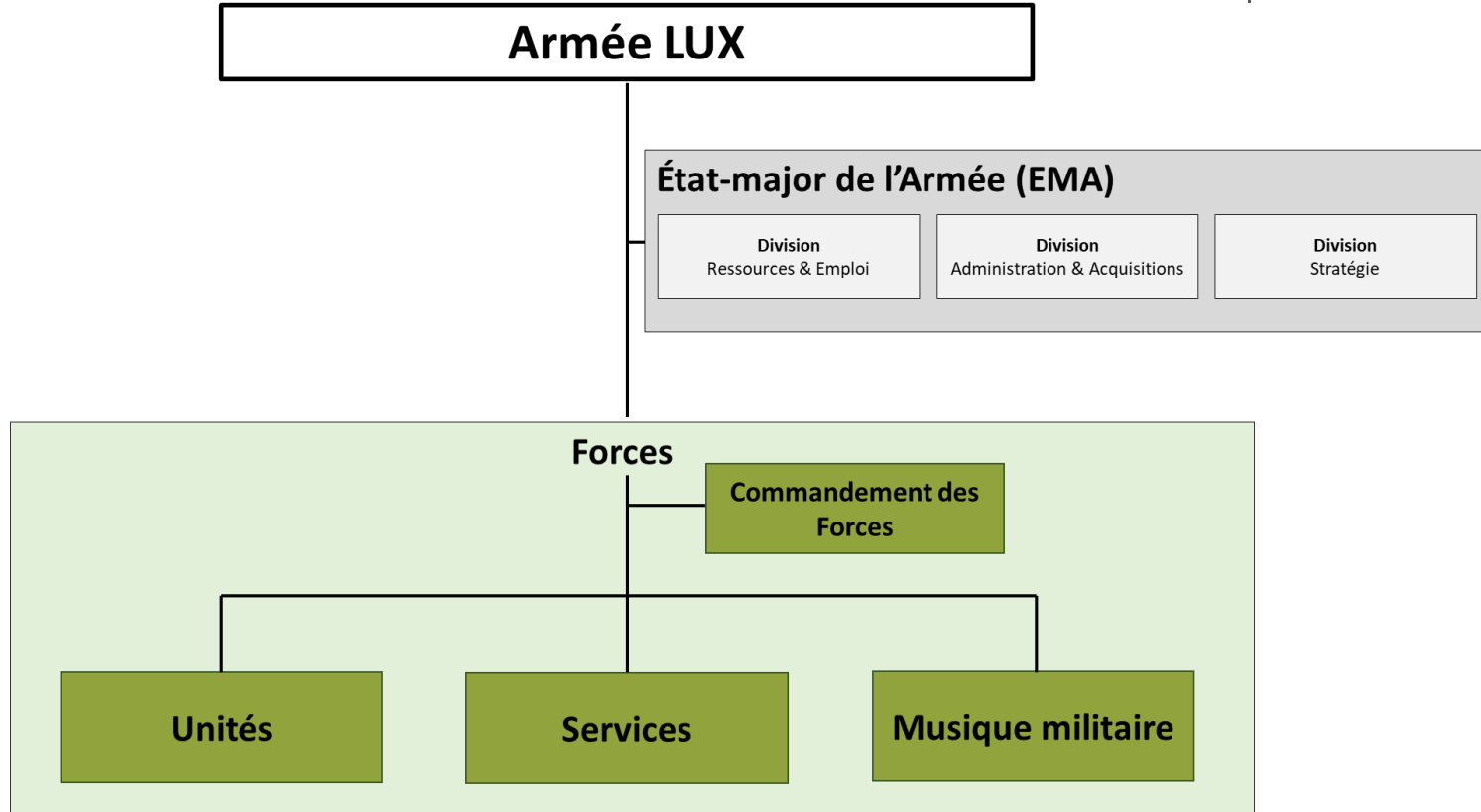


- Nouveau régime proposé:
 - Durée d'engagement : 4 ans
 - Durée de rengagement : maximum 5 ans
 - Durée de reconversion: 18 mois + 6 mois par année de rengagement (4 ans max.)



- Restructuration
 - État-major
 - Forces

Mettre à jour l'organisation de l'Armée





- Selon notre Constitution, l'Armée fait partie des “matières réservées à la loi”
 - Par conséquent, les éléments essentiels doivent être réglés dans la loi et non dans un règlement grand-ducal pris en exécution de la loi
 - La Cour constitutionnelle, dans un arrêt de 2016, a considéré que l'essentiel du cadrage normatif ne figurait pas dans la loi elle-même, comme requis par la Constitution, mais dans un règlement grand-ducal
- ⇒ **Le présent projet de loi vise à intégrer tous les éléments dans le texte de la loi.**



➤ Attentes:

- Une armée prête à relever les défis nationaux et internationaux
- Une meilleure valorisation du service volontaire
- Imposer l'armée comme employeur attractif et moderne

⇒ **L'adoption du projet de loi 7880 est impérative pour permettre à l'Armée de rester sur sa trajectoire.**



Questions?