N° 8377[6]

CHAMBRE DES DEPUTES

PROJET DE LOI

portant modification:

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

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

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

4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;

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

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

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

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

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

(28.11.2024)

La Commission se compose de : M. Maurice BAUER, Président-Rapporteur ; Mme Diane ADEHM, M. André BAULER, M. Gilles BAUM, Mme Djuna BERNARD, M. Yves CRUCHTEN, M. Mars DI BARTOLOMEO, M. Émile EICHER, M. Fernand ETGEN, M. Gusty GRAAS, M. Marc LIES, M. Ben POLIDORI, Mme Alexandra SCHOOS, M. Marc SPAUTZ, M. David WAGNER, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par le Ministre de la Fonction publique, Monsieur Serge Wilmes, le 25 avril 2024.

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

Le projet de loi a été renvoyé à la Commission de la Fonction publique le 8 mai 2024.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a rendu un premier avis le 18 juin 2024.

Le Conseil d'État a émis son avis le 25 juin 2024.

Un amendement gouvernemental a été déposé en date du 29 juillet 2024.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a rendu son second avis le même jour.

L'avis complémentaire du Conseil d'État est paru le 8 octobre 2024.

La Commission de la Fonction publique a entendu une présentation du projet de loi lors de sa réunion du 7 novembre 2024 et a procédé à la nomination de Monsieur Maurice Bauer comme Rapporteur du projet de loi 8377. Les avis du Conseil d'État et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ont été examinés lors de la même réunion.

Le 28 novembre 2024, la Commission de la Fonction publique a adopté le présent projet de rapport.

*

II. OBJET

Le présent projet de loi a pour objet la mise en œuvre de deux points spécifiques de l'accord salarial conclu entre le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et la Confédération générale de la Fonction publique le 9 décembre 2022 :

- prolongation du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement ou d'indemnité dit « voie expresse » (point 5 de l'accord) de cinq ans ;
- abolition du système d'appréciation des performances professionnelles (point 10 de l'accord salarial) pour l'accès au niveau supérieur et pour les promotions aux différents grades dans le niveau supérieur. Cette mesure ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires et les employés de l'État en période d'initiation ; l'appréciation de leurs performances professionnelles a lieu durant les trois derniers mois de leur période de référence.

La gestion par objectifs, comprenant notamment programmes de travail, descriptions de fonction et entretiens individuels, est par ailleurs maintenue. La fréquence de l'entretien individuel est adaptée pour avoir lieu de manière annuelle, contrairement au rythme actuel de trois années.

Finalement, la procédure d'amélioration des performances professionnelles et la procédure d'insuffisance professionnelle sont maintenues. La procédure d'amélioration des performances professionnelles ne sera toutefois plus déclenchable sur la base du système d'appréciation des performances professionnelles, puisque celui-ci est voué à disparaître avec le présent projet de loi.

Un amendement gouvernemental du 29 juillet 2024 dont l'objectif était de modifier la teneur de l'article 8 du présent projet de loi en proposant une application rétroactive de ses dispositions n'a par ailleurs pas été retenu par la Commission de la Fonction publique, suite à l'opposition formelle du Conseil d'État (voir point III. Avis ci-après). La date d'entrée de la loi interviendra en conséquence le quatrième jour après sa publication au Journal officiel du Grand-Duché du Luxembourg.

*

III. AVIS

III.1. Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 25 juin 2024, le Conseil d'État rappelle que le système d'évaluation que le présent projet de loi se propose d'abolir avait été introduit en 2015 et regrette qu'une évaluation du dispositif (et de son impact) n'ait pas été inclue dans l'exposé des motifs du présent projet de loi. Le Conseil d'État se demande par ailleurs si l'augmentation de la fréquence des entretiens individuels et de l'établissement des plans de travail individuels ne pèsera pas sur le fonctionnement de l'administration.

Dans son examen des articles, le Conseil d'État n'exprime pas d'opposition formelle. Il convient cependant d'adapter l'entrée en vigueur de la loi au vu de l'évolution de la procédure législative.

Dans son avis complémentaire du 8 octobre 2024, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'amendement gouvernement en rappelant que selon les principes de sécurité juridique et de confiance légitime, une application rétroactive des lois n'est permise que dans des cas exceptionnels pour des raisons

d'intérêt général. Il s'inquiète des effets potentiellement négatifs de cette rétroactivité, dans le cas de décisions prises dans le cadre de procédures d'insuffisance professionnelle par exemple.

III.2. Avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics

Dans son avis du 18 juin 2024, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics approuve l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles dans la Fonction publique, notamment pour sa subjectivité et le temps qu'il consomme. La Chambre professionnelle reste par ailleurs réticente à tous les dispositifs liés au système d'appréciation mise en place en 2015.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics accepte le maintien du système d'évaluation pour les fonctionnaires stagiaires et employés en période d'initiation. Elle note également que les procédures d'amélioration des performances professionnelles et d'insuffisance professionnelle restent en place, pour permettre à l'État de rompre la relation de travail en cas d'insuffisance professionnelle manifeste. Selon la Chambre professionnelle, les dispositions afférentes manquent cependant toujours de précision et de détails sur les règles à respecter (surtout par le chef d'administration de l'agent concerné). Elle s'inquiète du fait que la procédure, pouvant varier d'une administration à l'autre, risque de mener à des abus et l'adoption de décisions arbitraires au détriment des agents.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics souligne que les entretiens individuels, qui prennent de l'importance du fait de leur nouvelle fréquence, ne doivent pas remplacer le système d'appréciation.

Dans son avis complémentaire du 29 juillet 2024, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics approuve l'amendement gouvernemental, dans la mesure où celui-ci suit une demande insistante formulée par la Chambre professionnelle elle-même.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Considérations préliminaires

- Le présent projet de loi ayant pour objet de mettre en œuvre les points 5 et 10 de l'accord salarial conclu entre le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et la Confédération générale de la Fonction publique le 9 décembre 2022, sa compréhension est largement facilitée par la lecture desdits points de l'accord salarial susmentionné :

  « 5. La durée du mécanisme temporaire de changement de groupe de traitement ou d'indemnité est prolongée de cinq années. »

  « 10. Le système d'appréciation sera aboli avec effet au 1er janvier 2023. Toutefois, ce système sera maintenu pour les fonctionnaires stagiaires et les employés de l'État en période d'initiation.

  La gestion par objectifs sera maintenue et dans ce contexte les entretiens individuels entre les agents et leur supérieur hiérarchique seront obligatoirement organisés chaque année.

  Le Ministre de la Fonction publique transmettra à la CGFP, avant le 1er juillet 2023, un avant-projet de loi pour lui donner la possibilité de relire le texte et de vérifier s'il est conforme à l'esprit du présent point. »

- Le présent projet de loi contenait originellement un article 8 prévoyant sa propre entrée en vigueur le 1er octobre 2024. Celui-ci a été supprimé par une décision de la Commission de la Fonction publique le 7 novembre 2024.

  Dans l'accord salarial, il était prévu que le système d'appréciation serait aboli avec effet au 1er janvier 2023.

  Or, au vu de l'avis du Conseil d'État du 12 décembre 2023 émis dans le cadre du projet de loi sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État (doc. parl. n° 8040) et suite à la prise de position de la Confédération Générale de la Fonction Publique (ci-après « CGFP ») par rapport à l'avant-projet de loi sous rubrique, il a été proposé de fixer l'entrée en vigueur de la présente loi au 1er octobre 2024. Cette date s'expliquait par le fait que la période de référence actuelle viendrait à son terme fin 2024 et que dans ce contexte les prochains entretiens

d'appréciation devraient théoriquement avoir lieu entre le 1er octobre et le 31 décembre 2024 (au cours des trois derniers mois de la période de référence).

Partant, afin d'éviter l'organisation de ces entretiens, la présente loi aurait dû entrer en vigueur au plus tard le 1er octobre 2024.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics (ci-après « CHFEP ») demandait avec insistance dans son avis du 18 juin 2024 de faire appliquer rétroactivement au 1er janvier 2023, l'abolition du système d'appréciation.

Dans son avis du 25 juin 2024, le Conseil d'État donnait toutefois à considérer que l'article sous revue devrait être adapté en fonction de l'évolution de la procédure législative et cela de façon à éviter une rétroactivité du dispositif.

Sur insistance de la CHFEP dans son avis précité et de la CGFP lors d'une entrevue avec le Ministre de la Fonction publique en date du 26 juin 2024, le Gouvernement a introduit un amendement prévoyant une prise d'effet au 1er janvier 2023 des dispositions relatives à la suppression du système d'appréciation.

Dans son avis complémentaire du 8 octobre 2024, le Conseil d'État s'est cependant opposé formellement à cet amendement en raison du « risque de heurter les principes de sécurité juridique et de confiance légitime notamment en ce qui concerne certaines situations juridiques antérieures définitivement acquises ».

Sur ce, la Commission de la Fonction publique a fait suite, d'une part, à cette opposition formelle en ne tenant pas compte de l'amendement en question et, d'autre part, à la remarque initiale du Conseil d'État, à savoir que ce dernier « donne à considérer que l'article sous revue devra être adapté en fonction de l'évolution de la procédure législative et cela de façon à éviter une rétroactivité du dispositif », en supprimant l'article 8 du projet de loi, de sorte à aboutir à une application du droit commun, selon lequel l'entrée en vigueur d'une loi a lieu le quatrième jour après sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

- La Commission de la Fonction publique a pris acte de l'ensemble des observations légistiques émises par le Conseil d'État et a procédé aux modifications proposées dans ce cadre.

Article 1er

1°

a)

Ce point vise à adapter le renvoi à l'article 4*bis* du Statut au vu de la nouvelle formulation de cet article. En effet, dorénavant, l'article 4*bis* du Statut sera uniquement et entièrement applicable au fonctionnaire stagiaire et non seulement l'article 4*bis*, paragraphe 3, du Statut tel que c'est le cas à l'heure actuelle.

b)

Ce point est destiné à mettre en œuvre une partie du point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022, à savoir l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles pour l'employé de l'État. Concrètement, ce point vise à supprimer le renvoi prévu à l'article 1er du Statut qui rend le système d'appréciation des performances professionnelles applicable aux employés de l'État. En même temps, il est précisé que le système d'appréciation est maintenu pour les employés de l'État en période d'initiation.

2°

Le point 2° modifie l'article 2 de la loi précitée du 16 avril 1979 qui traite des conditions d'admission au service de l'État et qui énumère en son paragraphe 1er, alinéa 4, une série d'hypothèses dans lesquelles l'admission au service de l'État est refusée aux candidats dont celle où un candidat a été au service de l'État et que par deux fois ses performances ont été jugées insuffisantes.

L'objectif de ce point est de rendre la formulation de cette disposition conforme au contenu du nouvel article 4*bis* qui ne prévoit plus de niveaux de performance. Ainsi, les termes « niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

Dans son avis du 25 juin 2024, le Conseil d'État indique comprendre « qu'il s'agit de viser la situation où un candidat a été au service de l'État et que par deux fois ses performances ont été jugées

insuffisantes, ce qui déclenche une procédure qui se situe en dehors du système d'appréciation des performances professionnelles. » et propose dès lors de viser les candidats dont les performances professionnelles ont été jugées insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État. Dans sa réunion du 7 novembre 2024, la Commission de la Fonction publique décide de reprendre la proposition de texte formulée par le Conseil d'État (« *dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État* ~~*obtenu pour la seconde fois une appréciation professionnelle insuffisante*~~ »).

Dans son avis du 18 juin 2024, la CHFEP fait remarquer qu'il n'est pas clair si la partie de cette disposition qui prévoit que l'admission au service de l'État est refusée aux candidats « qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1 » est uniquement applicable aux stagiaires ou si elle l'est également aux agents nommés définitivement. La CHFEP revient dans son avis à la modification de cette disposition par une loi du 15 décembre 2019 en renvoyant notamment aux raisons de celle-ci.

La Commission de la Fonction publique retient que la disposition en question est destinée à donner au fonctionnaire stagiaire, dont le stage a été résilié en raison de l'obtention d'une appréciation professionnelle insuffisante, une seconde chance pour pouvoir postuler de nouveau auprès de l'État. L'intention est de maintenir cette possibilité. La disposition en question ne vise pas le fonctionnaire qui, au terme de la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 du statut général, a fait l'objet d'une décision de révocation de la part de la Commission y instituée. Ce cas de figure tombe en effet sous la disposition refusant l'accès à l'État « aux candidats qui étaient au service de l'État et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office ».

L'intention ainsi que la disposition concernée visent à refuser l'accès au service de l'État des candidats dont la relation de travail en tant que fonctionnaire stagiaire ou employé en période d'initiation a été résiliée deux fois auparavant pour insuffisance professionnelle.

3°

Le présent point vise, conformément à ce qui a été retenu dans l'accord salarial, à adapter le délai dans lequel doit être effectué l'entretien individuel et prévoit que dorénavant, l'entretien individuel sera obligatoirement organisé chaque année. Il appartiendra au chef d'administration de déterminer la période au cours de laquelle les entretiens individuels auront lieu dans l'administration.

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

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

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

Lors de l'entretien individuel, le plan de travail individuel actuel est discuté et le supérieur hiérarchique ainsi que l'agent de l'État concerné établissent ensemble un nouveau plan de travail individuel. Dans la mesure où l'entretien individuel est intimement lié au plan de travail individuel et que les tâches évoluent constamment, il est proposé que l'établissement du plan de travail individuel se déroulera avec la même fréquence que l'entretien individuel, donc obligatoirement une fois par an.

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

À noter que le libellé du point 3° prévoyait initialement que le chef d'administration déterminait la période de l'année pour l'organisation des entretiens. Le Conseil d'État, ayant estimé cette disposition superfétatoire, a proposé sa suppression. La Commission de la Fonction publique a suivi l'avis du Conseil d'État sur ce point.

4°

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

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

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

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

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

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

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

b) le niveau de performance 3 équivaut à «répond à toutes les attentes»,

c) le niveau de performance 2 équivaut à «répond à une large partie des attentes»,

d) le niveau de performance 1 équivaut à «ne répond pas aux attentes». ».

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

« – les effets des niveaux de performance ne s'appliquent pas au stagiaire. Lorsque le stagiaire obtient un niveau de performance 1, il se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 3, alinéa 5 ».

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

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

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

Dans son avis du 18 juin 2024, la CHFEP marque *a priori* son accord avec la suppression des niveaux de performance, puisque les effets légaux attachés à ces niveaux ne s'appliquent pas au stagiaire. Elle estime néanmoins que le système applicable jusqu'à maintenant, avec quatre niveaux de performance, présenterait l'avantage de permettre au supérieur hiérarchique d'évaluer le stagiaire de manière plus concrète et de lui donner une chance supplémentaire. À l'heure actuelle, le stagiaire qui obtient, par exemple, le niveau 2 « répond à une large partie des attentes » au moment de sa première appréciation peut encore s'améliorer par la suite, jusqu'à la prochaine appréciation, avec le soutien de son supérieur hiérarchique. En vertu du présent projet de loi, le stagiaire qui n'effectue pas son travail correctement devrait nécessairement obtenir une évaluation « insuffisante » lors de la première appréciation, ce qui entraînerait la résiliation immédiate du stage, selon la CHFEP.

La Commission de la Fonction publique constate que selon le texte actuellement en vigueur le niveau de performance 2 est attribué à l'agent qui « répond à une large partie des attentes » et le niveau de performance 1 est attribué à celui qui « ne répond pas aux attentes ». De son point de vue, l'on peut considérer que la nouvelle notion de « performances professionnelles insuffisantes » vise l'agent qui ne répond pas aux attentes et que les « performances professionnelles suffisantes » visent les actuels niveaux de performance 2 à 4.

Dans son avis du 25 juin 2024, le Conseil d'État regrette uniquement que les critères sur la base desquels l'appréciation est faite restent inchangés et qu'ils n'aient pas été davantage précisés par le présent projet de loi.

5°

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

L'article 4*ter* qu'il est envisagé de modifier concerne la procédure d'amélioration des performances professionnelles, qui peut actuellement être déclenchée dans deux cas de figure, soit en présence d'une

appréciation aboutissant à un niveau de performance 1, soit lorsque le chef d'administration en arrive au constat que les performances de l'agent sont insuffisantes.

a)

Ce point vise à rendre le contenu de l'article 4*ter* du Statut conforme au point 10 de l'accord salarial du 9 décembre 2022. Ainsi, la procédure d'amélioration des performances professionnelles ne pourra plus être déclenchée à la suite d'un entretien d'appréciation ayant donné lieu à un niveau de performance 1 dans la mesure où le système d'appréciation sera aboli pour le fonctionnaire de l'État et l'employé de l'État.

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

b)

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

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

Dans son avis du 18 juin 2024, la CHFEP fait remarquer que la référence au « système d'appréciation » devrait être supprimée dans un souci de conformité avec l'accord salarial.

Le Conseil d'État fait savoir dans son avis du 25 juin 2024 qu'il ne voit pas d'inconvénient à maintenir ce dispositif qui permettrait au chef d'administration de prendre les mesures nécessaires en cas de performances insuffisantes de la part d'un fonctionnaire, sans devoir passer par la voie disciplinaire. En ce qui concerne la formulation du dispositif, le Conseil d'État suggère de supprimer à l'alinéa 2 la référence aux critères du système d'appréciation prévus à l'article 4*bis*, paragraphe 2, de la loi précitée du 16 avril 1979, dans la teneur qui lui est donnée par le projet de loi sous avis, et d'inscrire les critères afférents directement dans la disposition sous revue pour en souligner l'autonomie par rapport au système d'appréciation qui est maintenu pour les stagiaires. La Commission de la Fonction publique fait sienne la proposition de texte formulée par le Conseil d'État.

6°

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

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

Cette disposition ne suscite pas d'observations de la part du Conseil d'État.

Article 2

Dans le cadre des réformes de 2015, il a également été prévu que les fonctionnaires de l'État nommés à une fonction dirigeante doivent faire preuve des compétences de direction et d'encadrement et que ces compétences font l'objet d'un système d'appréciation dont les conditions et modalités sont fixées par voie de règlement grand-ducal. Cette disposition est à supprimer en vertu du point 5 de l'accord salarial.

Le Conseil d'État ne se prononce pas contre cette suppression, mais il estime tout de même « qu'un système d'évaluation des compétences de direction et d'encadrement des candidats à un poste de dirigeant » serait légitime.

Article 3

Cet article vise à faire refléter dans la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État, la suppression du système d'appréciation des performances professionnelles.

1°

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

Ainsi, les termes « une appréciation professionnelle insuffisante » sont employés au lieu des termes « le niveau de performance 1 ». En cas d'appréciation professionnelle insuffisante par application de l'article 4*bis* du Statut, le contrat de travail de l'employé de l'État en période d'initiation est résilié automatiquement, à l'instar de la résiliation du stage d'un fonctionnaire stagiaire obtenant ce même résultat.

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

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

Dans son avis du 25 juin 2024, le Conseil d'État a émis une proposition de texte clarifiant que le nouvel alinéa 2 de l'article 7 vise successivement les deux cas de figure susmentionnés, que la Commission de la Fonction publique a reprise.

2°

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

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

3°

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

Dans ce contexte, il est encore précisé que ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut. Or, au vu du point 10 de l'accord salarial, cette précision est à rayer du texte.

4°

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

5°

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

Les points 2° à 5° ne suscitent pas d'observations de la part du Conseil d'État ou de la CHFEP.

Article 4

1°

Les précisions que :

– les avancements en traitement aux grades 15 et 16 sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut ;

– les avancements en traitement aux grades 13 et 14 sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut ;
– les avancements en traitement aux grades 11, 12 et 13 sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4*bis* du Statut

sont supprimées au vu du point 10 de l'accord salarial.

2°

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

3°

a)

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

b)

Ensuite, le point 3° visait initialement à supprimer l'obligation de tenir compte, dans le cadre de la sélection des candidats pouvant bénéficier du mécanisme de la « voie expresse », s'il y a lieu, de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question, qui sera également rayée du texte au vu de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles. En revanche, le Conseil d'État a estimé, dans son avis du 25 juin 2024, que « l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles ne devrait en tout cas pas s'opposer à la prise en compte des compétences des fonctionnaires dans le cadre du mécanisme prévu à l'article 54 ». La Commission de la Fonction publique, partageant l'appréciation du Conseil d'État, a décidé de ne pas supprimer l'article 54, paragraphe 3, alinéa 2, mais d'y procéder à une légère reformulation.

Article 5

1°

Le présent point vise à modifier la formulation de l'article 65, point 4°, de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale de manière à le rendre conforme au contenu du nouvel article 4*bis* qui ne prévoit plus de niveaux de performance. Ainsi, les termes « le niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « une appréciation professionnelle insuffisante ».

Dans son avis du 18 juin 2024, la CHFEP fait remarquer que le terme « tel » devrait être remplacé par le terme « telle » pour être correctement accordé avec le terme « appréciation ». La Commission de la Fonction publique en tient compte dans le texte qu'elle propose au vote.

2°

Ce point, ayant pour objet de mettre en œuvre le point 5 de l'accord salarial relatif à la prolongation de cinq ans de la durée du mécanisme de la « voie expresse », prévoyait initialement que l'obligation de tenir compte, dans le cadre de la sélection des candidats pouvant bénéficier du mécanisme de la « voie expresse » de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire en question, serait rayée du texte au vu de l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles. Le Conseil d'État, suivant le même argumentaire que pour l'article 4, point 3°, lettre b), a préconisé de ne pas supprimer l'article 94, paragraphe 3, alinéa 2, mais d'y procéder à une légère reformulation. La Commission de la Fonction publique a décidé de suivre cette proposition du Conseil d'État.

Article 6

L'article sous revue modifie la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection générale de la Police, d'une part, afin de prolonger la durée du mécanisme temporaire de changement de groupe prévu à l'article 30 de la loi en question (point 1°) et, d'autre part, pour supprimer la référence à l'appréciation

des compétences professionnelles et personnelles du fonctionnaire dans le contexte de l'application du mécanisme temporaire de changement de groupe susvisé figurant au même article 30 (point 2°).

Pour le reste, il est référé au commentaire du point 2° de l'article 5 ci-dessus.

Article 7

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

Au vu du point 10 de l'accord salarial, qui prévoit la suppression du système d'appréciation des performances professionnelles, il est évident que cette disposition n'a plus lieu d'être.

Cet article ne suscite pas d'observations de la part du Conseil d'État ou de la CHFEP.

*

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

Compte tenu de ce qui précède, la Commission de la Fonction publique recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n° 8377 dans la teneur suivante :

*

PROJET DE LOI

portant modification :

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

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

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

4° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;

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

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

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

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

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

1° L'article 1er est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 3, alinéa 1er, dans la phrase liminaire, les termes « , paragraphe 3 » sont supprimés.

b) Le paragraphe 5 est modifié comme suit :

i) A l'alinéa 1er, les termes « l'article 4*bis*, » sont supprimés.

ii) A l'alinéa 2, deuxième phrase, les termes « 4*bis*, » sont supprimés.

iii) A la suite de l'alinéa 3, il est inséré un nouvel alinéa 4, libellé comme suit : « Les dispositions de l'article 4*bis* sont applicables aux employés de l'État en période d'initiation. »

2° À l'article 2, paragraphe 1er, alinéa 4, deuxième phrase, les termes « qui ont obtenu pour la seconde fois un niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « dont les performances professionnelles ont été considérées comme étant insuffisantes deux fois lors d'engagements antérieurs au service de l'État ».

3° L'article 4 est modifié comme suit :

a) À l'alinéa 6, la première phrase est remplacée par la phrase suivante :

« L'entretien individuel et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire se déroulent une fois par an. »

b) À l'alinéa 7, les termes « la période de référence est fixée à une année, sauf dans le cas où la dernière partie du stage est inférieure à une année. Dans cette hypothèse, la période de référence est réduite en conséquence. Le » sont remplacés par le terme « le ».

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

« Art. 4*bis*.

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

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

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

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

1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,

2° la réalisation du plan de travail individuel.

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

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

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

5° L'article 4*ter* est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1er, première phrase, est modifié comme suit :

i) Les termes « le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque » sont supprimés.

ii) Les termes « en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique » sont supprimés.

b) L'alinéa 2 est modifié comme suit :

i) À la première phrase, les termes « sur la base des critères du système d'appréciation » sont supprimés.

ii) Il est ajouté une nouvelle deuxième phrase à la teneur suivante :

« L'appréciation des performances du fonctionnaire est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques et les compétences comportementales qui sont définies dans la description de fonction,

2° la réalisation du plan de travail individuel. »

iii) À la deuxième phrase, devenue la troisième phrase, les termes « correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les termes « sont suffisantes ».

iv) À la troisième phrase, devenue la quatrième phrase, les termes « correspondent au niveau de performance 1 » sont remplacés par les termes « sont insuffisantes ».

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

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

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

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

a) Les termes « ainsi que pour l'application de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles et de la procédure d'insuffisance professionnelle », le terme « soit » et les termes « , soit lorsque l'employé s'est vu attribuer un niveau de performance 1 par application de l'article 4*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État » sont supprimés.

b) Il est complété par un nouvel alinéa 2, libellé comme suit :

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

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

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

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

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

Art. 4. La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État est modifiée comme suit :

1° L'article 13 est modifié comme suit :

a) Le paragraphe 1er est modifié comme suit :

i) L'alinéa 4 est supprimé.

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

b) Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

i) L'alinéa 4 est supprimé.

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

c) Le paragraphe 3 est modifié comme suit :

i) L'alinéa 4 est supprimé.

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

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

3° L'article 54 est modifié comme suit :

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

b) Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes « de l'appréciation » sont supprimés.

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

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

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

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

b) Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes « de l'appréciation » sont supprimés.

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

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

2° Au paragraphe 3, alinéa 2, les termes « de l'appréciation » sont supprimés.

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

Luxembourg, le 28 novembre 2024

Le Président-Rapporteur,
M. Maurice BAUER

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau