

N° 57857

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

**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

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

**sur le Projet de loi et le Projet de règlement grand-ducal
déterminant le statut des volontaires de l'Armée**

(14.12.2007)

Par dépêche du 26 septembre 2007, Monsieur le Ministre de la Défense a demandé, „dans les meilleurs délais“ bien évidemment, l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur les projets de loi et de règlement grand-ducal spécifiés à l'intitulé.

Par dépêche complémentaire du 23 novembre 2007, la Chambre a été saisie, également pour avis dans les meilleurs délais, d'une série d'amendements gouvernementaux audit projet de loi.

Aux termes de l'exhaustif exposé des motifs qui accompagne le projet de loi, celui-ci se propose de réorganiser l'Armée et de la „transform(er) ... en ses composantes essentielles afin de la mettre en mesure de participer ... aux Groupements Tactiques de l'Union européenne (GT) et à la force de réaction rapide de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord („NATO Response Force“: NRF).“

In concreto, le projet

- crée la possibilité de constituer des „unités de disponibilité opérationnelle“ (UDO) au sein de l'Armée afin de mettre celle-ci en mesure de „remplir de façon efficace et utile les missions GT et NRF“;

- comporte des adaptations du statut des volontaires en vue, entre autres, de mieux préparer ceux-ci à la vie professionnelle;
- prévoit une augmentation spectaculaire des effectifs de l'Armée, aussi bien au niveau du cadre militaire qu'à celui du personnel civil;
- est complété par toute une série de „mesures statutaires“ ayant trait à la structure des cadres, au changement de carrière, à l'accès à certaines fonctions et à des questions de rémunération.

Dans ce tout dernier contexte, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics aurait préféré que ces questions soient traitées dans un autre cadre, à savoir celui de la révision générale de la structure des traitements, réforme en principe décennale et dès lors en souffrance depuis plus d'une décennie déjà, la dernière adaptation remontant à 1986.

Quant aux autres aspects de la réforme, et notamment la création des UDO, pièce maîtresse du projet, la Chambre constate qu'il s'agit de décisions de politique militaire qui sont loin de faire l'unanimité au sein de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics.

En ce qui concerne finalement le volet „questions de personnel“, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics reste fidèle à sa tradition de ne pas interférer avec des dossiers qui intéressent plus particulièrement l'une ou l'autre, voire plusieurs catégories ou carrières de ses ressortissants. Aussi s'interdit-elle toute immixtion à ce sujet et se contente-t-elle d'annexer à la présente prise de position, pour en faire partie intégrante, les extraits pertinents des avis des représentations du personnel concerné.

Elle ne voudrait cependant pas terminer son avis sans présenter quatre observations générales.

Tout d'abord, elle constate que, une fois de plus, le gouvernement propose une réforme d'envergure sans faire élaborer, en même temps que le projet de loi, tous les projets de règlement grand-ducal d'exécution y prévus. Or, très souvent, c'est le détail qui fait la différence. En d'autres termes, sans connaître le contenu des futurs règlements, il est parfois impossible de se faire une idée précise des effets et répercussions pratiques de telle ou telle disposition nouvelle et, donc, de se prononcer en connaissance de cause.

Ensuite, il revient à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics que le projet sous avis, c'est-à-dire le texte lui transmis, ne correspond pas à la version qui avait été discutée avec les représentations du personnel. La Chambre tient à faire savoir que cette façon de procéder est contraire tant à la lettre qu'à l'esprit de l'article 36, paragraphe 3, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

En troisième lieu, la Chambre est informée de problèmes qui se poseraient au niveau de la rémunération des volontaires de l'Armée, notamment du fait de la perte de la prime de rengagement après 18 mois de service militaire en raison de l'augmentation de la durée de l'engagement initial à 36/48 mois. La Chambre estime que, au lieu de faire de vagues promesses dont personne ne sait si oui ou non et quand elles seront honorées, il aurait fallu résoudre le problème dès qu'il s'est posé, par exemple dans l'un des nombreux règlements grand-ducaux dont question ci-avant, et qui font défaut.

Finalement, la Chambre ne peut qualifier que d'incompréhensible et inacceptable le fait que le gouvernement fait perdurer le problème de la réglementation des heures supplémentaires à l'Armée.

Ce n'est que sous la réserve expresse de ce qui précède que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics émet le présent avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 14 décembre 2007.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

Annexes: avis des représentations du personnel APOL et APSOL

**AVIS DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES OFFICIERS LUXEMBOURGEOIS (APOL)**

(Extraits)

PROJET DE LOI

**modifiant la loi modifiée du 23 juillet 1952
concernant l'organisation militaire**

Le projet de loi vise la réorganisation de l'armée afin de lui permettre de participer dans de meilleures conditions aux forces de réaction rapide de l'Union européenne et de l'OTAN.

A cette fin il prévoit:

- la constitution d'unités de disponibilité opérationnelle
- l'abolition du principe du double volontariat des soldats
- l'amélioration de la formation et de la reconversion des soldats volontaires
- l'augmentation des effectifs
- diverses mesures statutaires, notamment le réalignement de la carrière des officiers de l'armée sur celle du cadre supérieur de la Police grand-ducale.

L'APOL est favorable à la finalité globale du projet de loi et appuie dans leur globalité les transformations et innovations majeures que le projet de loi comporte et qu'elle estime nécessaires, justifiées et urgentes.

L'APOL salue l'intention du législateur de vouloir mettre en place un cadre légal qui permettra à l'armée de s'acquitter dans de meilleures conditions de missions de plus en plus nombreuses et exigeantes. La profonde évolution de l'environnement sécuritaire mondial et les engagements politiques pris par le gouvernement afin de contribuer aux efforts de stabilité multinationaux nécessitent une vision claire du rôle de l'armée en tant qu'instrument parmi d'autres, pour répondre aux demandes sans cesse croissantes de la part, notamment, de l'ONU, de l'Union européenne et de l'OTAN. L'APOL apprécie que la valeur de l'armée, en tant qu'instrument à part entière d'une politique étrangère cohérente, soit reconnue par le dépôt du présent projet.

L'APOL estime que l'ensemble des mesures envisagées dans le cadre de la réorganisation de l'armée ne sortira ses effets qu'à moyen terme. Le maintien de la cohérence entre ces mesures, qui concernent tant les structures que les équipements et les infrastructures, ressort comme un défi majeur de la réorganisation. L'APOL estime dès lors que la réorganisation devrait constituer la priorité en matière d'emploi des cadres de l'armée et qu'il serait donc judicieux de suivre une approche mesurée en ce qui concerne les attentes à court terme envers la capacité opérationnelle de l'armée, en attendant que les mesures en matière de recrutement et d'équipement aient porté leurs premiers effets.

L'APOL, dans le souci de ne pas retarder davantage le projet, n'entend pas entrer dans le détail des mesures proposées et se limite par conséquent à ne soulever que les aspects ponctuels suivants donnant raison à critique et nécessitant redressement.

1. Ad Article 6. 2.-4. (grades militaires)

a. La fonction de chef d'état-major d'une armée est habituellement réservée à un officier général. L'armée luxembourgeoise ne comprend jusqu'à présent que la catégorie des officiers subalternes (qui portent les grades de lieutenant à capitaine) ainsi que la catégorie des officiers supérieurs (qui portent les grades de major à colonel).

L'APOL regrette donc que le présent projet de loi ne prévoie plus l'introduction formelle du grade militaire de général pour le chef d'état-major de l'armée luxembourgeoise d'autant plus que cette mesure n'était liée à aucune revendication salariale. L'analyse du contexte international démontrerait que cette mesure aurait été amplement justifiée, ne fut-ce que pour des raisons protocolaires et représentatives.

La corrélation traditionnelle entre les grades militaires et la taille des forces n'est certes pas abolie, mais l'adéquation entre grade militaire et fonction est devenue un facteur au moins équivalent. Notons encore que la question du grade militaire empêche les officiers de l'armée à postuler à des emplois en milieu international au même titre que nos fonctionnaires civils. Alors que pour ces derniers tout le spectre des emplois internationaux est en principe ouvert, les officiers sont cantonnés

aux fonctions d'exécution puisque le grade de colonel est le minimum requis pour exercer une fonction à responsabilité. Par ailleurs l'APOL aurait préconisé, par voie de conséquence, l'attribution du grade de colonel, et non plus de lieutenant-colonel, au chef d'état-major adjoint et au commandant du centre militaire.

- b. Les représentants militaires des chefs d'état-major auprès des comités militaires de l'Union européenne et de l'OTAN appartiennent a priori aussi à la catégorie des officiers généraux. L'APOL aurait préconisé l'attribution du grade militaire de colonel aux titulaires luxembourgeois de ces emplois. Par ailleurs l'APOL estime qu'il aurait été opportun que l'emploi de représentant militaire devienne une fonction à part entière dans le cadre de la réorganisation et du renforcement de la présence des militaires luxembourgeois sur l'échiquier international.

De plus, l'augmentation prévue du corps des officiers justifie aux yeux de l'association un élargissement modéré des perspectives de carrière individuelles. L'APOL estime que cette demande est en adéquation avec les objectifs de la réorganisation en matière de représentativité internationale. Elle reconnaît toutefois que cette mesure s'écarte du principe directeur de la neutralité budgétaire des mesures statutaires. L'APOL considère cependant que ce principe ne saurait être le seul à prendre en compte.

2. Ad Article 6. 5. (chef de la musique militaire)

L'association salue que la situation de l'actuel chef de la musique militaire a été régularisée par l'introduction de mesures qui lui éviteront d'avoir une pension de vieillesse inférieure à celle des sous-officiers de la musique militaire, mais, d'un autre côté, regrette que la carrière n'ait pas été reclassée à part entière pour les successeurs de l'actuel titulaire du poste afin d'adapter celle-ci au niveau de la formation requise pour l'exercice de la fonction.

Le motif principal plaçant pour la revalorisation à part entière de cette carrière reste qu'à niveaux d'études égaux il continue d'exister une substantielle différence de traitement de base et de pension entre le chef de la musique militaire et ses collègues de carrières similaires.

En effet:

- Conformément au règlement grand-ducal du 11 novembre 1970 fixant les conditions de recrutement, de formation et d'avancement de l'officier de la musique militaire, le candidat à la fonction d'officier de la musique militaire doit être détenteur du diplôme de fin d'études de direction délivré par un établissement supérieur d'enseignement musical de l'étranger.
- Ce diplôme correspond aujourd'hui à un „master en direction d'orchestre“ délivré après 5 années d'études supérieures et donne également accès aux carrières du professeur d'éducation musicale auprès de l'Etat respectivement du professeur de conservatoire auprès du secteur communal.
- Par ailleurs, l'article 9(1) point b) de la loi militaire de 1997 prévoit que „l'officier, chef de la musique militaire, ne peut obtenir un grade supérieur à celui de capitaine“. Sa carrière normale s'étend donc actuellement sur 3 grades et son traitement de base en fin de carrière s'élève à 374 points indiciaires (10ième échelon du grade A10). Outre son traitement de base, le chef de la musique militaire touche une prime d'astreinte pensionnable de 12 points indiciaires pour attributions particulières inhérentes à sa fonction, ainsi qu'une prime spéciale mensuelle non pensionnable de 30 points indiciaires.
- Les fonctions de professeur d'éducation musicale respectivement de professeur de conservatoire sont classées dans le grade E7 et leur traitement de base en fin de carrière s'élève à 560 points indiciaires (18ième échelon du grade E7), allongement compris. Par ailleurs, 10 pour cent de l'effectif des carrières précitées peuvent accéder au grade de substitution E7bis.

Le présent projet de loi prévoit que:

- Le titulaire actuel est, pour le déroulement futur de sa carrière, intégré à l'indice de substitution 420 de l'échelon 4 du grade A10. L'intéressé peut être promu au grade A11 (major) dès l'entrée en vigueur de la présente loi. Toutefois, il ne pourra pas dépasser 455 points indiciaires dans son nouveau grade de major.
- Un accès au grade de major n'est cependant pas prévu pour les successeurs au titulaire actuel. Ils pourront avancer dans la nouvelle grille du grade A10 (capitaine) jusqu'à l'indice 470 de l'échelon 8.

(...)

Le Gouvernement n'a ainsi pas opté pour une réelle revalorisation de la carrière (...)

(...) les chefs de la musique militaire continueront d'avoir un traitement et surtout une pension qui seront inférieurs à ceux de leurs collègues professeurs d'éducation musicale.

Rappelons dans ce contexte aussi les avis jadis émis sur le projet de loi portant sur la réorganisation militaire de 1997:

- de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (juin 1996) qui retenait: „... donne à considérer s'il n'y a pas lieu de revoir le classement du chef de la musique militaire, compte tenu de l'envergure de ses attributions et sujétions ainsi que du prestige attaché à la fonction.“
- et du Conseil d'Etat (22 avril 1997) qui retenait: „Le Conseil d'Etat n'aurait pas d'objection à une telle revalorisation.“

Malgré ces préjugés favorables le Gouvernement de l'époque n'avait pas suivi les recommandations de ces deux institutions et ce dans la seule optique de ne pas retarder le vote sur le projet de loi portant sur la réorganisation de l'armée.

3. Ad Article 11. 2. (mise hors cadre)

Suivant l'actuelle loi sur l'organisation militaire les officiers sont nommés par le Grand-Duc et la mise hors cadre est décrétée par le Grand-Duc.

La loi du 31 mai 1999 portant création d'un corps de police grand-ducale et d'une inspection générale de la police stipule dans son Art. 26. traitant du cadre policier: „La mise hors cadre se fait par arrêté grand-ducal, à l'exception du personnel des carrières des inspecteurs et brigadiers, où la mise hors cadre se fait par arrêté ministériel.“

Partant, l'APOL ne peut accepter que, pour des raisons de pure facilité administrative, la mise hors cadre des officiers se fasse dorénavant par arrêté ministériel d'autant plus qu'une des finalités du présent projet de loi est le réaligement de leur carrière sur celle du cadre supérieur de la police et que le corps des officiers se sent depuis toujours fortement attaché au Chef d'Etat qui commande l'Armée et qui manifeste également son attachement à celle-ci en portant l'uniforme de l'officier.

Dès lors l'association réclame une réglementation fixant la mise hors cadre du personnel militaire de façon semblable à celle applicable pour le cadre policier.

4. Ad Article 18. (OMP – couverture des soldats-volontaires)

L'APOL s'interroge si les dispositions de cet article couvrent toutes les catégories de personnel militaire pouvant participer à une telle mission, notamment les soldats-volontaires.

5. Ad Article 19. (primes)

L'objectif de l'adaptation de la carrière de l'officier était le réaligement de celle-ci sur les autres carrières supérieures auprès de l'Etat.

L'APOL a pris acte de la condition que le reclassement des officiers en activité de service respecte le principe de la neutralité budgétaire au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, condition imposée par le Gouvernement au vu de la situation précaire dans laquelle se trouvaient au moment des négociations les finances de l'Etat.

Dès lors l'association a accepté que, dans la limite des besoins y afférents, l'adaptation de la grille des traitements de l'officier aille de pair avec une diminution correspondante du montant global de ses primes afin que sa masse salariale totale reste constante.

Or, comme la nature fondamentale de la profession de l'officier de l'armée et les contraintes inhérentes à son service n'ont pas changé, l'association estime que la justification de ces primes continue d'exister puisqu'elles sont attachées aux contraintes inhérentes du métier militaire et non au niveau de la carrière ou du traitement.

Il s'agit de la prime d'astreinte de 22 points indiciaires pour être régulièrement astreint à des services de garde et de la prime de régime militaire de 35 points pour être soumis aux risques du métier (ancienne prime de grand risque de 20 points) et à la discipline et au code pénal militaires.

La prime de régime militaire et la prime d'astreinte sont les mêmes pour les officiers, les sous-officiers et les caporaux puisque ces trois carrières sont soumises à un même régime. La diminution de leur bénéfice pour les officiers ayant eu comme unique argument le réaligement de cette carrière et

la neutralité budgétaire au moment du reclassement des officiers actifs, il n'est pas justifié de prolonger cette situation au-delà des nécessités budgétaires.

Par conséquent l'APOL demande à ce que la question des deux primes puisse être réexaminée à la lumière de l'évolution des finances de l'Etat.

6. *Ad Article 25. (incohérences dans le reclassement)*

L'APOL s'interroge s'il ne subsiste pas des incohérences dans le reclassement des officiers en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi:

- L'APOL entrevoit la possibilité que certains officiers seront dépassés à terme par des collègues moins anciens (p. ex. les majors des alinéas 18, 19, 20 et 21 seront dépassés à terme dans le grade A12 par les capitaines de l'alinéa 17) et demande de retenir des mesures génériques pour éviter les éventuels cas de rigueur.
- L'APOL estime que les perspectives actuelles de fin de carrière des officiers qui seront classés au grade A14 ne sont pas garanties. En effet, elle demande à ce qu'une disposition semblable à celles insérées pour les officiers des grades A12 et A12bis soit également insérée pour ce grade. Sinon les titulaires futurs du grade A14 perdront 20 points indiciaires non pensionnables en fin de carrière par rapport à l'expectative actuelle.
- L'APOL estime d'ailleurs que le point 5. introduisant un supplément personnel pensionnable ne permettra pas de garantir à tous les officiers en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi le maintien de leurs perspectives de traitement suivant l'actuelle législation.
- L'APOL s'interroge sur l'intérêt des points 44 et 45.

7. *Ad Article 30. (contraintes supplémentaires)*

L'association estime que les contraintes de cet article constituent une double pénalisation non justifiée de l'officier.

Une obligation de rembourser les frais de formation, du logement, de la nourriture ou de l'équipement militaire n'a jamais existé et il n'y a pas de raison de l'introduire maintenant. Avec le renoncement de l'aspirant officier à la solde et au supplément de solde l'obligation de rembourser ces éléments de revenu disparaît également, sans que cela n'appelle pour autant la nécessité de créer de nouvelles obligations de remboursement.

Même si, malgré cela, ces conditions de remboursement sont maintenues, l'association estime qu'à partir du moment où les dus pécuniaires sont remboursés l'officier s'est acquitté de sa dette envers l'Etat et que la perte du droit à la pension ainsi que la non-application de l'article 7 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat sont d'une rigueur nullement fondée.

D'ailleurs l'association s'interroge sur l'applicabilité de la mesure prévoyant la perte du droit à la pension dans pareille situation compte tenu de l'entrée en vigueur du régime de pension spécial des fonctionnaires de l'Etat.

8. *Situation de certains officiers placés hors cadre*

L'APOL regrette que la situation de certains officiers placés hors cadre qui ont été dépassés en grade par des collègues moins anciens du cadre n'ait pu être améliorée en prévoyant une mesure de rattrapage à leur bénéfice, étant entendu qu'il ne s'agissait là pas de revaloriser leurs carrières mais de rétablir un juste équilibre entre leurs perspectives de carrière et celles de leurs collègues du cadre de l'armée d'ancienneté comparable.

9. *Projet de règlement grand-ducal déterminant le statut des volontaires de l'armée (Art. 23)*

L'APOL estime que la révocation sans préavis du volontaire candidat officier qui ne réussit pas aux épreuves du cycle de formation est d'une rigueur qui n'est plus adaptée, d'autant plus qu'une des finalités de la réorganisation de l'armée est l'amélioration des conditions de réinsertion des volontaires dans la vie civile.

Or l'échec du candidat officier à l'école de formation est sanctionné au même titre qu'une manoeuvre frauduleuse ou une fausse déclaration ayant permis l'admission au volontariat ou bien encore comme une condamnation à une peine d'emprisonnement.

Le candidat officier n'a ainsi même pas la possibilité de profiter des mesures de reconversion mises en place par l'armée ni même de se réorienter vers une autre carrière au sein de l'armée.

L'APOL estime donc que cet article est d'une rigueur exagérée et propose de supprimer cet article, les dispositions de l'Art. 25. 3., applicables à tous les volontaires, étant amplement suffisantes.

10. *Autres règlements d'exécution*

Alors que le présent projet de loi conditionne la prise de toute une série de règlements d'exécution, l'APOL constate que seulement le nouveau projet de règlement grand-ducal déterminant le statut des volontaires est joint au texte.

L'APOL regrette que notamment les textes des projets de règlements grand-ducaux devant:

- modifier le règlement grand-ducal du 12 décembre 1974 fixant les conditions de recrutement, de formation et d'avancement des officiers de carrière de l'armée proprement dite,
- modifier le règlement grand-ducal du 11 novembre 1970 fixant les conditions de recrutement, de formation et d'avancement de l'officier de la musique militaire,
- fixer les conditions de recrutement, de formation et d'avancement des autres officiers de carrière (particulièrement de l'officier psychologue),
- ou encore modifier le règlement grand-ducal du 20 décembre 1985 ayant pour objet de déterminer les conditions d'application de l'octroi des allocations familiales en faveur des étudiants dépassant l'âge de dix-huit ans (voir commentaire des articles page 28)

font encore défaut.

Or ce sont précisément les règlements d'exécution qui permettront à la présente loi de sortir pleinement ses effets au moment de son entrée en vigueur, notamment en ce qui concerne le futur recrutement des officiers.

(...)

Sous la réserve des points mentionnés ci-dessus, l'association professionnelle des officiers luxembourgeois émet un avis favorable sur le projet de loi et le projet de règlement grand-ducal lui soumis.

6 novembre 2007

*

AVIS DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES SOUS-OFFICIERS LUXEMBOURGEOIS (APSOL)

(Extraits)

PROJET DE LOI modifiant la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire

Remarque préliminaire

Nous tenons à préciser que le projet de loi a été élaboré entre le Ministère de la Défense, l'Etat-Major de l'Armée, l'Association Professionnelle des Officiers (APOL) et l'Association Professionnelle des Sous-Officiers (APSOL). Néanmoins, différentes remarques sont à formuler de la part de l'APSOL concernant ce projet, vu que différentes propositions de texte n'ont pas été retenues, respectivement différentes parties de textes ont été changées après les réunions de travail et la lecture de la version finale.

Examen des articles

Articles 1 à 6

Sans observation

Article 7

Les modalités concernant les conditions de recrutement, de formation et d'avancement des officiers, des sous-officiers, du personnel militaire de carrière de la musique militaire, des caporaux, des infirmiers diplômés ainsi que des membres de la section de sports d'élite de l'armée sont fixées par règlement grand-ducal.

A adapter le texte:

Les modalités concernant les conditions de recrutement, de formation et d'avancement des officiers, des sous-officiers, du personnel militaire de carrière de la musique militaire, des caporaux, de l'infirmier gradué ainsi que des infirmiers diplômés sont fixées par règlement grand-ducal.

Nous proposons de reporter le règlement grand-ducal concernant les modalités de la section de sports d'élite vers un nouvel article 36 du statut des volontaires vu que ceci n'a rien à faire avec les statuts des différentes carrières.

Article 8

sub: Le point (3) de l'article 11 est remplacé comme suit:

„(3) Les fonctionnaires de la carrière du sous-officier de carrière de l'armée proprement dite peuvent accéder aux trois premiers grades de la carrière de l'officier de l'armée proprement dite. Les fonctionnaires ... etc.“

Soucieux de garder le parallélisme au sein de la force publique l'APSOL est d'avis que les termes „*proprement dite*“ sont à rayer 2 fois du texte. Il nous importe de ne pas exclure la possibilité pour les sous-officiers de la musique militaire de pouvoir accéder aux trois premiers grades de l'officier de l'armée si au futur le besoin en était établi.

Articles 9 à 16

Sans observation

Article 17

sub: 4° Dans les cas prévus ci-dessus sub a) à c), les soldats volontaires qui ont accompli 36 mois au sein d'une UDO sont prioritaires par rapport aux autres soldats volontaires.

L'APSOL s'oppose à la double priorité des soldats volontaires ayant accompli 36 mois au sein d'une UDO par rapport aux autres soldats volontaires. Il est évident que l'armée aura besoin des deux catégories de soldats volontaires, à savoir celle orientée plus du côté strictement militaire, voire combattante et celle plus orientée du côté administratif et de soutien. Pour qu'une armée fonctionne, les uns ont besoin des autres. Les UDO ne pourront accueillir qu'une quantité limitée de soldats volontaires. L'engagement supplémentaire demandé à ces soldats, à savoir de se mettre ou d'être mis sous disponibilité opérationnelle est honoré par une prime UDO, qui fait la différence.

L'idée de désavantager d'une manière supplémentaire les soldats volontaires non retenus pour une UDO risque d'avoir des conséquences néfastes sur le recrutement. A l'heure actuelle déjà l'armée éprouve de grandes difficultés à recruter suffisamment de candidats, aptes pour le service militaire, d'un point de vue intellectuel, physique et médical.

sub: 5° Les points 2) et 3) de l'article 25 sont renumérotés et deviennent les points 3) et 4) et il est inséré un nouveau point 2) au même article 25 qui est libellé comme suit:

„Les soldats volontaires ayant accompli au moins 36 mois au sein d'une UDO bénéficient d'un droit de priorité pour la carrière de l'ouvrier de l'Etat pendant un délai de 24 mois à partir de la date où ils ne font plus partie d'une UDO.“

Vu qu'il n'est pas compatible avec l'idée de la phase de reconversion, l'APSOL propose d'adapter ce texte et de le formuler:

„Les soldats volontaires ayant accompli au moins 36 mois de service bénéficient d'un droit de priorité pour la carrière de l'ouvrier de l'Etat pendant un délai de 24 mois à partir de la date de la libération.“

En effet, un soldat volontaire après sa partie militaire (36 mois) rentre dans la phase de reconversion où il poursuit soit immédiatement une reconversion professionnelle, soit une phase de formation scolaire suivie d'une phase de reconversion professionnelle qui peut durer plus de 24 mois. Si on n'adapte pas cet article, les soldats volontaires ne pourront plus bénéficier de ce droit de priorité, ce qui n'est pas dans l'intention du groupe de travail.

Article 18

Sans observation

Article 19

(...)

Remarque générale de l'APSOL concernant l'adaptation des traitements ...

En 1998/1999, lors des réunions de travail des différents groupes élaborant le texte de la réorganisation et de la nouvelle loi de la Police Grand-Ducale, les ministres responsables de la Défense, de la Police et de la Fonction Publique avaient proposé de seulement faire à ce moment l'adaptation de la carrière de l'officier de la police et de la gendarmerie, donc de la carrière supérieure actuelle de la police. Une adaptation du tableau de traitement des autres carrières de la Force Publique, donc des carrières d'inspecteur et de brigadier de la Police Grand-Ducale, de sous-officier, de caporal et d'officier de l'Armée avait été reportée à une prochaine réorganisation respectivement réforme, donc maintenant lors de la réorganisation de l'Armée.

Il faut préciser dans ce contexte que le Syndicat Professionnel de la Force Publique (SPFP) avait également demandé en 1998/1999 une adaptation du niveau scolaire pour les carrières de „Inspecteur de Police et Sous-officier de l'Armée“ et de „Brigadier Police Grand-ducale et Caporal de carrière“. L'adaptation du niveau scolaire pour les carrières de „Inspecteur de Police et de Sous-officier de l'Armée“ a été réalisée, par contre celle pour les carrières de „Brigadier de Police et de Caporal de l'Armée“ a été refusée. Le SPFP rappelle sa revendication concernant l'adaptation du tableau de traitement (début de la carrière de Inspecteur et du Sous-officier à la carrière de Expéditionnaire Administratif) et l'adaptation du niveau scolaire des carrières de „Brigadier de Police et Caporal de carrière“.

Articles 20 à 22

Sans observation

Article 23

A l'article 100 paragraphe 2 de la loi du 31 mai 1999 portant création de la police grand-ducale et d'une inspection générale de la police, le terme „18“ est remplacé par le terme „36“.

L'APSOL, ensemble avec le Syndicat National de la Police Grand-Ducale (SNPGL), en tant que SPFP avaient proposé de remplacer le terme „18“ par le terme „24“ et non pas par „36“ vu que les candidats pour la carrière de l'inspecteur de Police doivent suivre une formation de deux années. Vu que l'intention de la reconversion est de garder un maximum de carrières et donc de postes pour les soldats volontaires et de garantir l'attractivité de ces carrières, le SPFP demande absolument d'adapter le texte par le terme „24“.

Articles 24 à 30

Sans observation

Article 31

L'APSOL déplore que la disposition suivante, acquise d'un commun accord dans les négociations en vue de définir les paramètres aboutissant au présent projet de loi n'aient pas trouvé expression dans les textes: „*L'adjudant de corps de l'armée, l'adjudant de corps du centre militaire et le chef de musique adjoint bénéficient d'une indemnité de fonction non pensionnable à fixer par le Conseil de gouvernement sans pouvoir dépasser vingt points indiciaires.*“

Attribuer une telle indemnité à ces trois fonctions aurait été une „vraie“ valorisation aux yeux de ce corps des sous-officiers qui fait fonctionner l'armée au jour le jour. Apparemment le rôle important des adjudants de corps pour la bonne marche du service au sein d'une armée ne peut être apprécié que par les militaires.

(...)

*

**PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL
déterminant le statut des volontaires de l'Armée**

L'APSOL s'oppose formellement à ce projet aussi longtemps que les modalités concernant:

- Le Service de reconversion (élaboration d'un RGD)
- L'Ecole de l'Armée (adaptation d'un RGD)
- La solde et les primes des soldats volontaires (adaptation, élaboration)

ne sont pas élaborées et soumises pour avis à la représentation du personnel comme prévu d'ailleurs par le statut du fonctionnaire et comme demandées par l'APSOL depuis septembre 2006.

*

REMARQUE FINALE

Un des points à régler dans le cadre de la réforme de l'Armée est également le problème de la réglementation des heures supplémentaires dans l'Armée. Dans un document (dont copie en annexe), signé par le groupe de travail (quadripartite) en décembre 2006, le Ministre de la Défense et le Ministre de la Fonction Publique s'étaient engagés entre autres pour trouver une solution. Jusqu'à présent, les propositions soumises par les deux ministres n'ont pas été acceptées par l'APSOL vu qu'elles sont largement insuffisantes par rapport aux textes existant dans le statut du fonctionnaire.

(...)

4 décembre 2007

*

L'ARMÉE LUXEMBOURGEOISE A L'HORIZON 2010/2015

Après discussions depuis le début de l'année et à la suite de réunions de concertation en date des 4, 5, 6 et 7 décembre 2006, les parties:

- 1) le ministre de la défense,
 - 2) le Chef d'Etat-major de l'armée,
 - 3) l'association professionnelle des officiers représentée par ses président et secrétaire,
 - 4) l'association professionnelle des sous-officiers représentée par ses président et secrétaire
- conviennent des paramètres suivants devant former la base de l'élaboration du concept de l'armée luxembourgeoise à l'horizon 2010/2015:

1) Acquisitions

Le programme d'acquisition comprend notamment 48 véhicules de reconnaissance, des capacités de purification d'eau et de déminage.

2) Centre militaire

Les travaux de rénovation seront entamés dès l'arrivée 2007 en commençant par les infrastructures de base (eau, électricité, gaz, etc.). Les autres travaux seront entamés dans la suite; ils tiendront compte du cadre budgétaire actuel ainsi que du cadre en place au moment où les travaux seront effectués.

3) Unités

Il y a accord sur les principes à retenir à l'article 2bis) nouveau. Le texte est joint en annexe. Il y a lieu de voir s'il ne convient pas de biffer certains paragraphes.

4) Prime ou superpriorité/superexclusivité pour les membres de l'UDO?

Les parties préfèrent se concentrer sur les modalités de règlement d'une prime aux volontaires en disponibilité opérationnelle, alors que l'attribution d'une superpriorité/superexclusivité aux personnes en disponibilité opérationnelle serait créatrice d'inégalités d'une plus grande envergure. La prime ne fait pas partie des éléments pensionnables. Elle n'est pas indexée.

5) Loi OMP

Sous réserve des éléments repris sub 1), il s'agit essentiellement d'adaptations techniques.

6) Ecole de l'armée et mesures de reconversion

Le ministre précise que son objectif est double:

- former les volontaires de sorte qu'ils quittent l'armée mieux formés qu'à leur entrée et
- préparer les volontaires à des emplois dans les secteurs public et privé. Cet objectif est partagé par les autres parties.

Les parties tombent d'accord sur les grands principes devant guider les nouvelles orientations de l'école de l'armée, ainsi que ceux, ayant trait aux aspects relatifs à la formation et à l'insertion professionnelle:

- Le contrat inclut l'école et/ou les mesures de reconversion. L'engagement sera de 36 mois (volet exclusivement militaire) plus 12 mois en principe pour l'école et/ou les mesures de reconversion, l'école et/ou les mesures de reconversion étant obligatoires. Un rengagement additionnel, qui est en principe de 12 mois, peut être autorisé par le ministre pour autant que le volontaire fréquente l'école et/ou bénéficie d'une mesure de reconversion. A partir du 37e mois, le volontaire peut résilier le contrat s'il trouve un emploi, réussit un examen ou poursuit des études.

– La fonction de l'école et des mesures de reconversion sera d'une manière générale d'aider les soldats à s'intégrer plus facilement dans la vie du travail après leur passage à l'armée. Pour cela il y aura 3 voies:

- a) la préparation à la réussite des examens aux carrières réservées et exclusives,
- b) la possibilité de compléter la scolarité initiale par des cours supplémentaires en vue d'obtenir des résultats permettant de solliciter des emplois au niveau supérieur,
- c) des formations professionnelles et des éléments de reconversion professionnelle dont il faudra voir l'envergure avec le ministre de l'éducation et qui ne se tiendront pas obligatoirement à la caserne, mais cependant en relation avec les activités de l'armée (mécanique, chauffeur, etc.). De cette manière on pourra élargir les possibilités offertes et améliorer les chances de reclassement des soldats.

L'école de l'armée ainsi que les autres mécanismes de reconversion professionnelle font partie intégrante d'un effort global de reconversion dont les modalités d'exécution respectives sont fixées par règlement grand-ducal.

Pour autant que plusieurs ressorts politiques soient concernés, la répartition des responsabilités sera partagée parmi les ministres respectifs.

– Un rengagement pour des tâches militaires est en principe possible après 48 mois suivant les besoins de l'année et pour une période maximale de 36 mois avec période d'école et/ou de reconversion proportionnelle subséquente.

– Le volontaire qui réussit l'examen concours à la carrière d'officier ou de sous-officier peut débiter sans délai la formation y relative. La question de savoir si le volontaire peut aussi se présenter à l'examen d'inspecteur de police après 24 mois et quitter l'armée en cas de réussite mérite plus ample discussion.

Sauf pour les derniers points, la mise en oeuvre de ces principes sera discutée à partir de janvier 2007 avec Mme la ministre de l'éducation et, le cas échéant, d'autres ministres.

7) Prime de démobilisation ou droit de priorité/d'exclusivité

Les parties tombent d'accord à ne pas abandonner le droit à une prime de démobilisation pour chaque volontaire après un certain délai de service.

8) Service médical

Le service médical comprend un médecin, un médecin adjoint, et six infirmiers diplômés. Il s'agit-là d'un objectif à moyen terme.

9) Effectif (personnel de l'armée)

Pour les postes et groupes de postes suivants, les chiffres qui suivent sont retenus pour les besoins du projet de loi à soumettre au Conseil de Gouvernement:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| – Officiers: | 100, |
| – Sous-officiers: | 225, |
| – Sous-officiers de la Musique militaire: | 75, |
| – Caporaux: | 90, |
| – Volontaires: | +/- 700 (avec un contingent de 500), |
| – Personnel civil: | 170. |

Le total est dès lors de 1.360 pour les militaires et assimilés, soit légèrement en dessous du total proposé en 2000.

Il est encore observé que le nombre de soldats „hors contingent“ n'est pas limité de par la loi et il n'est pas prévu de le faire dans la nouvelle loi (il s'agit de volontaires qui fréquentent l'Ecole de l'armée, se trouvent en mesure de reconversion et/ou qui sont en formation professionnelle ou militaire ou des sportifs d'élite).

10) Hors cadre

Le „hors cadre“ des officiers et sous-officiers reste fixé à 12, étant observé que ce chiffre s'entend y non compris les hors cadre statutaires et les militaires de carrière en mission OMP de petite envergure.

11) Personnel navigant

Les personnes tombant sous la catégorie du „personnel navigant“ seront précisées ultérieurement à la lumière des développements dans ce dossier.

12) Article 31

Cette disposition prévoit que le soldat-volontaire devenu inapte au service militaire suite à un accident de travail pourra bénéficier sans délai de mécanismes de reconversion. Elle sera transférée dans le RGD.

13) Nouveaux titres et indemnités: Adjudant-major

Le ministre exprime un préjugé favorable que soient introduits les titres d'„adjudant-major, adjudant de corps de l'année“ et d'„adjudant-major, adjudant de corps du centre militaire“ auxquels sera attaché une indemnité non pensionnable, dont les modalités seront fixées par RGD.

La prime dont bénéficie actuellement le chef adjoint de la Musique militaire sera également reprise au RGD.

14) Caporaux

Dans la carrière du „caporal de l'armée“ il serait utile, en vue de renforcer l'attrait de celle-ci, d'ajouter un grade. L'APSOL revendique de recruter à l'avenir les caporaux à un niveau 9e technique.

15) Stage des sous-officiers

Par similitude avec la carrière de l'inspecteur de police, la durée de stage des candidats sous-officiers ne pourra pas dépasser 24 mois.

Quant à un recrutement des sous-officiers par voie directe à partir du secteur civil, le Ministre de la Défense se donne un délai de réflexion pour examiner plus en détail cette proposition.

16) Discipline

Les parties conviennent qu'il y a lieu, en matière d'affaires disciplinaires majeures, de désormais séparer clairement les fonctions „enquête“ et „décision“. Les dispositions contenues dans la loi sur l'Inspection générale de la police seront examinées pour voir dans quelle mesure elles pourraient s'appliquer à l'armée.

17) Recrutement

En vue d'optimiser encore davantage le recrutement des volontaires, il sera examiné comment rendre plus visible cet effort.

18) Situation du personnel militaire de carrière

De l'accord du ministre de la fonction publique et pour tenir compte de la situation spécifique du personnel militaire de carrière, il est retenu:

- a) d'attendre les conclusions de l'enquête à caractère général actuellement en cours auprès de toutes les administrations de l'Etat en matière d'heures supplémentaires, de primes, de congés et autres, enquête menée par les services du ministre de la fonction publique et de la réforme administrative;

- b) de se rencontrer à nouveau début 2007;
- c) de discuter, sur la base des conclusions de l'enquête mentionnée ci-dessus et d'une analyse de l'organisation interne de l'armée, de la possibilité de trouver une solution spécifique en faveur de l'armée. Cette solution spécifique pourra intégrer des éléments comme par exemple des mécanismes de compensation notamment pour les exercices militaires, étant entendu qu'une nouvelle réglementation ne s'appliquera pas aux opérations de maintien de la paix, le régime des primes y relatives devant rester inchangé.

19) Officiers: adaptation de l'ancienne voie de recrutement

Les aspirants officiers recrutés avec leur diplôme de fin d'études secondaires renoncent à la solde des soldats volontaires ainsi qu'au supplément de solde pendant toute la durée de leur formation. Ils restent soumis aux contraintes militaires prévues par le statut du soldat volontaire. Ils s'engagent à exercer leur fonction d'officier pendant une durée minimale équivalente à la durée de leur formation. En contrepartie de ces engagements, ils bénéficieront de la gratuité de la formation, du logement à la caserne ou à l'école, de la nourriture et de l'équipement militaire. Par après, leur traitement de base sera adapté à celui des autres carrières supérieures de l'Etat. L'APOL revendique encore, concernant ses futurs membres, l'abrogation de l'article 5 du RGD du 20 décembre 1985 ayant pour objet de déterminer les conditions d'application de l'octroi des allocations familiales, le ministre réservant sa position.

Observation finale

L'ensemble des éléments retenus s'entend par rapport à la version du texte du 29 novembre 2006.

Luxembourg, le 7 décembre 2006

(signatures)

*

Art. 2bis. 1. Sur proposition du Chef d'Etat-Major, le Ministre peut autoriser la constitution d'unités de disponibilité opérationnelle („UDO“) au sein de l'armée. Les UDO et le personnel militaire qui les composent peuvent être appelés à exécuter des missions du type de celles prévues à l'article 2 point 2b).

2. La composition des UDO est également arrêtée par le Ministre sur proposition du Chef d'Etat-Major comme suit:

2.1. Pour le personnel militaire volontaire:

- (a) Dans une première étape, le Chef d'Etat-Major opère, à la fin de chaque session de l'instruction de base, une ou plusieurs présélections parmi les soldats volontaires venant de réussir leur instruction de base.
- (b) Les présélections sont opérées en tenant compte des résultats obtenus à l'instruction de base sous réserve de l'appréciation émise par le médecin de l'armée.
- (c) Dans une deuxième étape, le personnel militaire volontaire ainsi présélectionné peut décliner son intégration dans une UDO.
- (d) Si un ou plusieurs soldats volontaires déclinent leur intégration dans une UDO, le Chef d'Etat-Major peut procéder à de nouvelles présélections, les dispositions reprises sub (b) et (c) trouvant dans ce cas également application.
- (e) En cas de vacance de poste au sein d'une UDO, le Chef d'Etat-Major opère également une présélection parmi les soldats volontaires qui ne font pas partie d'une UDO, les dispositions reprises sub (b) à (d) trouvant dans ce cas également application.
- (f) Le Chef d'Etat-Major soumet dans tous les cas de figure ses propositions quant à la composition de l'UDO au Ministre qui décide de celle-ci.

2.2. Le personnel militaire de carrière devant faire partie des UDO est désigné par le Ministre sur proposition du Chef d'Etat-Major.

3. Le personnel militaire volontaire qui fait partie d'une UDO est (et reste) membre de celle-ci pendant toute la durée de son engagement à l'armée, sauf raison impérieuse.

4. Le fait de faire partie d'une UDO comporte l'obligation de participer aux missions spécifiques une fois que celles-ci auront été décidées.

5. Le personnel militaire volontaire qui fait partie d'une UDO bénéficie d'une prime de disponibilité opérationnelle dont le montant et les modalités de paiement sont fixés par règlement grand-ducal.

6. La constitution d'unités au sens du présent article s'entend sans préjudice de la faculté de désignation prévue à l'article 2 de la présente loi.

(signatures)

