



Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports

Procès-verbal de la réunion du 21 mars 2013

Ordre du jour :

1. Adoption des projets de procès-verbal des réunions des 7 et 14 mars 2013
2. 6390 Projet de loi concernant des agents intervenant dans l'enseignement fondamental et modifiant différents autres textes de lois
- Rapporteur : Monsieur Ben Fayot
- Présentation et adoption d'une série d'amendements parlementaires
3. 6522 Projet de loi portant création d'un lycée à Clervaux
- Rapporteur : Monsieur Claude Haagen
- Examen de l'avis du Conseil d'Etat
4. Présentation des lignes directrices de la transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement
5. Divers

*

Présents : M. Claude Adam, M. André Bauler, M. Fernand Diederich, M. Emile Eicher, M. Ben Fayot, M. Claude Haagen, M. Fernand Kartheiser, M. Gilles Roth, M. Serge Wilmes

Mme Mady Delvaux-Stehres, Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle
M. Romain Kieffer, M. Guy Strauss, du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle
Mme Christiane Huberty, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Eugène Berger, M. Jean-Paul Schaaf, Mme Tessy Scholtes

*

Présidence : M. Ben Fayot, Président de la Commission

*

1. Adoption des projets de procès-verbal des réunions des 7 et 14 mars 2013

Les projets de procès-verbal susmentionnés sont adoptés.

2. 6390 Projet de loi concernant des agents intervenant dans l'enseignement fondamental et modifiant différents autres textes de lois - Présentation et adoption d'une série d'amendements parlementaires

Sur base d'un projet de lettre afférent, transmis par courrier électronique aux membres de la Commission le 18 mars 2013, M. le Président-Rapporteur présente les amendements parlementaires qu'il est proposé d'apporter au projet de loi sous rubrique. Ces amendements résultent des travaux de la Commission, qui a examiné, lors de ses réunions des 21 février, 7 et 14 mars 2013, ledit projet à la lumière de l'avis du Conseil d'Etat émis le 27 novembre 2012.

La Commission adopte les amendements proposés avec cing voix pour et trois abstentions (MM. Claude Adam, André Bauler et Fernand Kartheiser).

3. 6522 Projet de loi portant création d'un lycée à Clervaux - Examen de l'avis du Conseil d'Etat

M. le Rapporteur présente les points saillants de l'avis du Conseil d'Etat relatif au projet de loi sous rubrique, émis le 12 mars 2013. Il constate que, dans ses considérations générales, le Conseil d'Etat soulève un certain nombre de questionnements concernant notamment l'évolution de la population scolaire, les effectifs prévus pour le lycée de Clervaux, ainsi que l'offre et l'encadrement scolaires.

Le Conseil d'Etat se demande plus précisément s'il ne serait pas indiqué de vérifier l'exactitude de la projection d'un accroissement annuel de 1.000 élèves tel que prévu par le plan directeur « lycées » jusqu'en 2010 et surtout de voir le développement des besoins au-delà de l'année 2010.

En réponse, la Commission se voit informer qu'évidemment, il y a lieu de prévoir les besoins futurs en infrastructures scolaires. Dans cette logique, un groupe de travail, regroupant les différents départements ministériels concernés, est en train de se pencher sur l'élaboration d'un nouveau plan directeur « lycées ».

Une autre remarque du Conseil d'Etat concerne l'organisation efficace du transport scolaire, compte tenu notamment du fait que l'offre pédagogique du lycée vise une prise en charge des élèves de 7.30 heures à 18.00 heures.

A noter dans ce contexte que tout comme pour d'autres établissements d'enseignement secondaire qui ont récemment ouvert leurs portes, l'organisation des transports scolaires se fait en collaboration avec le département « Transports » du Ministère du Développement durable et des Infrastructures.

Enfin, le Conseil d'Etat relève encore que le rôle et les tâches du personnel à engager restent partiellement flous.

Or, il faut savoir qu'en règle générale, les lois portant création d'un lycée se limitent à une simple énumération des postes à créer, le rôle et les tâches se concrétisant seulement au moment où le projet pédagogique du nouveau lycée prend forme.

De l'examen des articles, il y a lieu de retenir ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet article renseigne sur la localisation du nouveau lycée. Celle-ci respecte la logique et les critères du choix d'implantation tels qu'ils sont retenus dans le plan directeur sectoriel « lycées ».

Dans son avis du 12 mars 2013, le Conseil d'Etat constate que cet article dispose qu'il est créé un lycée « public » à Clervaux. Le caractère public d'un lycée n'a jamais été mis explicitement en exergue dans les modèles de textes existant en la matière. Ce terme est dès lors à supprimer.

La Commission adopte la proposition du Conseil d'Etat.

Article 2

Cet article concerne l'offre scolaire du nouveau lycée. En concordance avec le plan directeur, l'offre scolaire du lycée à Clervaux comportera la division inférieure de l'enseignement secondaire ainsi que le cycle inférieur et le régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique. Afin d'intégrer des élèves à besoins éducatifs spécifiques, l'offre scolaire comportera deux classes de cohabitation du Centre d'éducation différenciée.

Dans son avis du 12 mars 2013, le Conseil d'Etat prend note de la volonté politique d'intégrer dans le nouveau lycée des élèves à besoins éducatifs spécifiques, de façon que l'offre scolaire comporte deux classes de cohabitation du Centre d'éducation différenciée. Toutefois, il se demande si cette idée louable ne devrait pas faire l'objet d'un article particulier du projet de loi, surtout si on prend en considération que ces classes tombent sous un autre régime de direction, de conception pédagogique et de responsabilité.

Dans ce contexte, il convient toutefois de noter que dans d'autres établissements, des classes de l'éducation différenciée cohabitent d'ores et déjà avec les classes régulières, sans que cette cohabitation ait été déterminée par les lois portant création de ces lycées. Cette cohabitation ne pose pas de problèmes, ni au niveau de la direction, ni à celui de la conception pédagogique et de la responsabilité,

Le fait de prévoir des classes de cohabitation dans les différents établissements scolaires relève désormais d'une volonté politique générale. Il ne semble donc pas indiqué de mettre la présence de telles classes particulièrement en exergue en relation avec le lycée de Clervaux.

Sur base de ces considérations, la Commission décide de ne pas donner suite à la suggestion du Conseil d'Etat visant à consacrer un article à part aux classes de cohabitation du Centre d'éducation différenciée.

En réponse à un questionnement afférent soulevé par la Haute Corporation, il est encore expliqué que les effectifs des deux classes de cohabitation du Centre d'éducation différenciée sont inclus dans le calcul de répartition des heures de cours des grilles horaires par type de salle de classe.

Article 3

Cet article a trait au personnel du lycée.

Resté sans observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis du 12 mars 2013, cet article est adopté par la Commission dans la version gouvernementale proposée.

Article 4

Cet article précise que les enseignements secondaire et secondaire technique de l'établissement sont soumis aux lois et règlements respectivement de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique.

Resté sans observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis du 12 mars 2013, le présent article est adopté par la Commission dans la teneur gouvernementale proposée.

Ordre de succession des articles 5 et 6 initiaux

La Commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat visant à inverser la suite des articles 5 et 6 initiaux.

Article 5 nouveau (article 6 initial)

Cet article détermine les besoins en personnel de la nouvelle école, y compris le psychologue, l'assistant social ou d'hygiène sociale et les éducateurs qui travailleront au Service de Psychologie et d'Orientation scolaires. Les postes d'employés, d'artisans et d'ouvriers correspondent à ce qui est prévu dans d'autres lycées techniques avec des effectifs comparables ; la présence d'un nombre suffisant d'artisans permet d'éviter que des décharges soient accordées au personnel enseignant afin d'assumer la gestion des ateliers et salles spéciales.

Dans son avis du 12 mars 2013, le Conseil d'Etat propose de numéroter les différents engagements auxquels le Gouvernement est autorisé à procéder. Par analogie avec d'autres textes, le Conseil d'Etat suggère de reformuler la première phrase, de sorte que l'article se lise comme suit :

« ~~Art. 6.~~ **Art. 5.** Le Gouvernement est autorisé à procéder aux engagements de renforcement à titre permanent suivants :

1. 1 psychologue ;
2. 1 assistant social ou d'hygiène sociale ;
3. 2 éducateurs gradués ;
4. 1 bibliothécaire-documentaliste ;
5. 1 rédacteur faisant fonction de secrétaire ;
6. 3 éducateurs ;
7. 5 artisans ;
8. 1 concierge ;
9. 2 garçons de salle ;
10. 2 employés de l'Etat de la carrière D ;
11. 1 employé de l'Etat de la carrière C ;
12. 3 ouvriers à tâche artisanale. »

La Commission adopte cette proposition.

Article 6 nouveau (article 5 initial)

Cet article précise que les engagements définitifs au service de l'Etat, résultant des dispositions de l'article 5 nouveau (article 6 initial), se font par dépassement de l'effectif total du personnel et en dehors du nombre des engagements de renforcement déterminé par la loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour les exercices concernés.

Resté sans observation de la part du Conseil d'Etat dans son avis du 12 mars 2013, cet article est adopté par la Commission dans la version gouvernementale proposée. Compte tenu de l'inversion de l'ordre de succession des articles 5 et 6 initiaux, opérée suite à la recommandation du Conseil d'Etat, il convient d'adapter en conséquence le renvoi figurant dans l'article sous rubrique.

M. le Rapporteur présentera un projet de rapport lors de la réunion du jeudi 18 avril, à 10.30 heures.

4. Présentation des lignes directrices de la transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement

Mme la Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle présente les accords de transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement qui ont été conclus respectivement avec la FEDUSE/Enseignement-CGFP pour le domaine de l'enseignement secondaire et secondaire technique et avec le Syndicat National des Enseignants (SNE) pour le domaine de l'enseignement fondamental.

En termes de procédure, c'est depuis la signature de l'accord sur les réformes de la Fonction publique entre le Gouvernement et la CGFP, le 15 juillet 2011, et de leur avenant du 27 avril 2012 que le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle (ci-après : MENFP) a mené des pourparlers avec les syndicats précités au sujet de la transposition de ces réformes dans le secteur de l'enseignement, étant entendu que les échanges au sujet de l'enseignement secondaire et secondaire technique ont été menés avec la FEDUSE/Enseignement-CGFP, et ceux concernant l'enseignement fondamental avec le SNE.

Parallèlement ont eu lieu des réunions entre des représentants du MENFP et du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, afin d'assurer la cohérence des mesures envisagées pour l'enseignement avec le concept général se trouvant à la base des réformes de la Fonction publique.

Début mars 2013, les accords ont été finalisés, avant d'être approuvés par le Gouvernement en conseil dans sa séance du 13 mars 2013.

A noter que le SEW (Syndikat Erzéiung a Wëssenschaft – OGBL) et l'APESS (Association des Professeurs de l'Enseignement secondaire et supérieur) ont introduit, le 1^{er} mars 2012, un litige auprès de la Commission de Conciliation après avoir constaté l'échec des négociations avec M. le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative sur les modalités fondamentales de son projet de réforme. La non-conciliation ayant été constatée fin octobre 2012, la procédure de médiation a été engagée et, le 19 février 2013, le Médiateur a reconnu la recevabilité du litige entamé par les syndicats SEW et APCESS. En même temps, il a recommandé aux deux syndicats de rediscuter le problème avec Mme la Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle. Une telle entrevue a eu

lieu le 12 mars 2013. Suite à cette rencontre, les deux syndicats consulteront leurs membres, avant de prendre position à l'égard de l'accord en présence.

Les négociations ont été fondées sur la prémisse selon laquelle les principes généraux des réformes de la Fonction publique sont aussi valables en matière d'enseignement, mais que les modalités de leur mise en œuvre dans ce domaine sont encore à déterminer.

Ces principes se trouvant donc au centre des débats sont les suivants :

- la gestion par objectifs ;
- l'appréciation des membres du corps enseignant ;
- les postes à responsabilités particulières ;
- le stage d'insertion professionnelle et pédagogique.

Succinctement, les lignes directrices retenues en accord avec les deux syndicats FEDUSE et SNE en vue de la transposition de ces principes dans le secteur de l'enseignement se résument comme suit :

- *Gestion par objectifs*

Dans l'enseignement fondamental, le PRS (plan de réussite scolaire) est à considérer comme la gestion par objectifs, tandis que dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, la gestion par objectifs se déclinera par un plan de développement scolaire qui sera ancré dans la future loi portant réforme des lycées. Ces plans porteront toujours sur une période de référence de trois ans. Il sera renoncé, dans le domaine de l'enseignement, à des entretiens professionnels individuels annuels. Toutefois, des entretiens collectifs seront organisés au cours de chaque période de référence.

Les craintes des syndicats selon lesquelles la gestion par objectifs aboutirait à un établissement de classements nationaux des écoles et lycées, si bien qu'elle finirait par mettre ceux-ci en concurrence, ne sont pas fondées, étant donné que les plans visés concernent l'organisation interne de chaque établissement scolaire. En fin de compte, il s'agit d'améliorer la qualité scolaire.

- *Appréciation des membres du corps enseignant*

Dans le secteur de l'enseignement, le système d'appréciation se limitera à trois moments-clés de la carrière de l'enseignant. L'appréciation se fera dans le cadre du stage, puis après 12 et 20 années de service à partir de la première nomination. Par le biais d'une grille d'évaluation, un règlement grand-ducal définira les conditions et les modalités selon lesquelles l'ensemble des enseignants sera évalué. La période de référence est fixée à trois ans.

Dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, ce sera la direction de l'établissement scolaire qui procédera à l'appréciation de l'enseignant ; dans l'enseignement fondamental, cette mission incombera à l'inspecteur. Si l'enseignant refuse le résultat de son appréciation, son dossier sera confié à la commission spéciale instituée auprès du Ministre de la Fonction publique et présidée par le Médiateur au sein de la Fonction publique.

- *Postes à responsabilités particulières*

Dans l'enseignement fondamental, ainsi que dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, les postes à responsabilités particulières devront être définis et arrêtés par règlement grand-ducal.

Lors de la répartition des postes à responsabilités particulières dans l'enseignement, les effectifs respectifs d'employés et de fonctionnaires seront pris en compte séparément.

Pendant l'occupation d'un poste à responsabilités particulières, l'agent bénéficie d'une majoration d'échelon, et ce en remplacement du grade de substitution (grade *bis*) actuel. Aucun pouvoir hiérarchique n'est lié à l'attribution de la majoration d'échelon. L'automatisme d'attribution du grade de substitution à l'âge de 55 ans sera supprimé. Une mesure transitoire sera toutefois mise en œuvre pour les agents qui ont été déclarés éligibles pour l'obtention du grade *bis* à 55 ans.

– *Stage d'insertion professionnelle et pédagogique*

Dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, la durée du stage passera de deux à trois ans. La rédaction du travail de candidature fera partie intégrante du stage, alors qu'à l'heure actuelle, l'élaboration de ce travail de recherche se fait pendant la période de candidature, consécutive au stage pédagogique.

Dans l'enseignement fondamental, les enseignants devront également effectuer un stage d'une durée de trois ans. Étant donné que les futurs instituteurs peuvent se prévaloir d'une formation pédagogique initiale, l'accent sera mis, durant le stage, sur l'insertion professionnelle et l'accompagnement du jeune enseignant.

Pour organiser les stages tant des enseignants de l'enseignement secondaire que de ceux de l'enseignement fondamental, ainsi que des éducateurs, l'actuel Institut de Formation continue, relevant du SCRIPT, sera élargi. De fait, il faudra compter annuellement avec quelque 450 à 500 stagiaires dans le domaine de l'enseignement. Les formateurs seront en grande partie recrutés par le biais d'un achat de prestations de services.

En matière de classement des carrières, il convient de préciser qu'en vertu des réformes préconisées, toutes les carrières actuelles de fonctionnaires des différents barèmes de la législation sur les traitements, à l'exception de celles de la Magistrature, seront soumises à une nouvelle structure. Le mécanisme de restructuration proposé s'appliquera à toutes les carrières actuelles de l'enseignement. Les professeurs de l'enseignement secondaire et secondaire technique relèveront du groupe de traitement A1, et les instituteurs en principe du groupe A2. Il sera en outre créé une carrière de l'instituteur spécialisé dont les attributions et les missions restent à déterminer. Cette carrière s'adressera à des détenteurs d'un master dont le profil est encore à définir et elle sera inscrite dans un sous-groupe à préciser du groupe de traitement A1.

Pour de plus amples renseignements concernant les lignes directrices retenues en vue de la transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement, il est renvoyé aux accords *ad hoc*, annexés au présent procès-verbal.

Echange de vues

De l'échange de vues subséquent, il y a lieu de retenir succinctement les éléments suivants :

- Le stage pour les enseignants de l'enseignement secondaire et secondaire technique sera réorganisé. Comme il ressort de ce qui précède, la formation ne sera plus dispensée par l'Université du Luxembourg, mais par l'actuel Institut de Formation continue qui aura recours à des prestataires de services.

Selon les dispositions générales proposées dans le cadre des réformes de la Fonction publique, le stage comprendra une formation générale, une formation spéciale, ainsi qu'une initiation pratique.

Dans le domaine de l'enseignement, l'organisation des stages prévus sera alignée, autant que possible, sur cette structure générale.

- A l'instar de ce qui est prévu dans le cadre des réformes générales de la Fonction publique, l'indemnité de stage des enseignants stagiaires sera fixée à 80% du traitement de début de carrière pendant les deux premières années et à 90% pour la troisième année, ce qui correspond à une diminution des indemnités de stage actuellement accordées aux enseignants stagiaires.

- Le projet de loi 6457 modifiant e.a. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat renseigne de façon générale sur l'impact financier des réformes prévues de la Fonction publique. En ce qui concerne plus particulièrement le secteur de l'enseignement, il est évident que l'introduction d'un stage pour les enseignants de l'enseignement fondamental engendrera des frais supplémentaires (cf. décharges des stagiaires, formations à dispenser, etc.).

- Pour ce qui est de l'introduction d'un stage pour les enseignants de l'enseignement fondamental, une demande afférente existait depuis plusieurs années du côté de certains acteurs. A rappeler que dans le cadre de la préparation du débat d'orientation sur les différents types d'enseignants du système scolaire luxembourgeois, plusieurs intervenants qui ont été entendus par la Commission de l'Education nationale, de la Formation professionnelle et des Sports ont également plaidé pour une telle mesure. En général, il est sans doute utile d'encadrer et d'accompagner les jeunes enseignants lors de leurs premiers pas dans la vie professionnelle. Il est toutefois indéniable que l'organisation de ce stage représente un certain défi du point de vue organisationnel.

- Un membre regrette que dans le domaine de l'enseignement, il ait été renoncé à des entretiens professionnels annuels.

Or, il ne faut pas perdre de vue qu'au niveau de l'enseignement secondaire et secondaire technique, il est matériellement impossible pour les directions des établissements scolaires de mener annuellement des entretiens individuels avec l'ensemble des membres du corps enseignant. Nous avons noté qu'il a été retenu plutôt de procéder à une évaluation des enseignants à plusieurs moments-clés de leur carrière (cf. *supra*). Il va sans dire qu'en vue de cette appréciation, les membres des directions devront bénéficier de formations adéquates.

Dans le cadre de la gestion par objectifs, les entretiens collectifs prévus au cours de chaque période de référence porteront sur l'état d'avancement du plan de réussite scolaire, dans l'enseignement fondamental, et du plan de développement scolaire, dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

- Un membre s'interrogeant sur le bien-fondé de la disposition selon laquelle le plan de réussite scolaire (PRS) peut aussi se limiter à un seul objectif, il est précisé que ce plan n'est pas censé être un projet périscolaire, mais contribuer à améliorer la qualité scolaire. Dans cette optique, il a été retenu qu'il est possible de limiter le PRS à un seul objectif, à condition toutefois que ce dernier se rapporte alors aux apprentissages.

- En ce qui concerne les postes à responsabilités particulières, l'accord relatif à la transposition des principes des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement fondamental énumère les postes qui seront à considérer comme tels. Dans l'enseignement secondaire et secondaire technique, il pourra s'agir, à titre d'exemple, des fonctions de l'attaché à la direction, de membre d'une commission nationale des programmes ou encore de tuteur encadrant des stagiaires.

A préciser que la majoration d'échelon est liée au poste concerné et non à la personne qui l'occupe. Si un agent renonce, après un certain temps, à un poste à responsabilités particulières, il perd le bénéfice de la majoration.

En principe, pour être admissible à un poste à responsabilités particulières, l'agent doit se prévaloir d'une ancienneté d'au moins six années. Une disposition transitoire pour le secteur de l'enseignement sera élaborée dans ce contexte. Par ailleurs, il a été retenu que dans des

situations exceptionnelles, et lorsque seuls des candidats ne remplissant pas la condition d'ancienneté précitée ont postulé pour un poste à responsabilités particulières, le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions peut accorder une dispense en matière de condition d'ancienneté.

Le nombre de postes pouvant être définis comme postes à responsabilités particulières est limité à 15% des groupes de traitement du personnel de chaque administration, avec une augmentation temporaire du contingent à raison de 5% pendant une phase transitoire. A noter dans ce contexte qu'en vertu des dispositions actuellement en vigueur, le nombre d'agents pouvant bénéficier d'un grade de substitution est limité à 10%.

Une mesure transitoire est prévue pour les agents qui, avant la finalisation des accords relatifs aux réformes de la Fonction publique, ont été déclarés éligibles pour l'obtention du grade bis à l'âge de 55 ans. Depuis la finalisation des accords impliquant la suppression des grades de substitution, aucun agent ne s'est plus vu déclarer éligible pour l'obtention de ce grade.

- Les postes à responsabilités particulières qui seront définis dans les différents groupes de traitement ne sont pas à confondre avec la création prévue d'une carrière de l'instituteur spécialisé dont les attributions et les missions restent à déterminer. Cette carrière s'adressera à des détenteurs d'un master dont le profil est encore à définir et elle sera inscrite dans un sous-groupe à préciser du groupe de traitement A1.

Dans ce contexte, le mécanisme de la carrière ouverte sera transposé dans le secteur de l'enseignement par voie de règlement grand-ducal. En vertu de la réforme générale du système actuel de la carrière ouverte, le nombre maximum d'agents d'un groupe de traitement ou d'indemnité admis à changer de groupe est fixé, après une période transitoire, à 20%.

En réponse à la question de savoir si un enseignant de l'enseignement postprimaire, détenteur d'un master, pourrait ainsi briguer la carrière de l'instituteur spécialisé, il est précisé que cette carrière vise en premier lieu les instituteurs. Il est ainsi envisageable de disposer, dans le cadre de la définition du profil auquel doivent satisfaire les candidats, que les postulants doivent être des instituteurs brevetés.

- Il est peu probable qu'un chargé d'éducation puisse accéder, via la carrière ouverte, à la fonction d'instituteur. L'accès à la profession réglementée de l'instituteur est en effet soumis à des conditions d'études auxquelles doivent satisfaire les candidats. S'y ajoute le fait que les chargés d'éducation et les instituteurs relèvent de deux régimes statutaires différents.

- A l'intérieur du groupe de traitement A1, il faudra distinguer plusieurs sous-groupes de traitement. Le sous-groupe enseignement secondaire correspond à la fonction de professeur et comprend les grades 12 à 16. Le sous-groupe à attributions particulières comprend entre autres les inspecteurs de l'enseignement fondamental et les directeurs des établissements d'enseignement secondaire et secondaire technique qui seront en principe classés au grade 17. Selon toutes les prévisions, la carrière de l'instituteur spécialisé sera analogue à celle des professeurs et comprendra donc les grades 12 à 16.

- En relation avec l'évaluation des enseignants, il est soulevé la question de savoir si la mise en œuvre d'un système d'appréciation est susceptible d'avoir des implications pour l'enseignement même. De fait, alors que jusqu'à présent, les enseignants disposent d'une certaine marge de manœuvre en matière d'approches pédagogiques et didactiques, il est envisageable que ces approches doivent désormais obéir à des normes plus strictes.

En réponse, il est expliqué que les répercussions éventuelles sont tributaires de la grille d'évaluation qui doit encore être élaborée. Les quatre grands critères d'appréciation définis pour l'ensemble de la Fonction publique sont les suivants : l'assiduité, la qualité de travail, la valeur personnelle et relationnelle, ainsi que la conformité au plan de travail. Les indicateurs des différents critères doivent encore être adaptés au domaine de l'enseignement.

Dans ce contexte, il est donné à penser qu'il doit être tenu compte du cas des enseignants qui changent d'établissement scolaire au cours de leur carrière. Pour cette raison, il faudra veiller à éviter des divergences majeures dans l'application des critères d'évaluation par les différents établissements.

En vertu du projet général de réforme de la Fonction publique, la notation se limite aux quatre niveaux de performance suivants : le niveau de performance 1 équivalant à « ne répond pas aux attentes », le niveau de performance 2 équivalant à « répond à une large partie des attentes », le niveau de performance 3 équivalant à « répond à toutes les attentes » et le niveau de performance 4 équivalant à « dépasse les attentes ». Lorsqu'un agent obtient un niveau de performance 1, le chef d'administration doit déclencher une procédure d'amélioration des prestations professionnelles, première étape de la procédure d'insuffisance professionnelle qui peut déboucher, de son côté, sur des mesures coercitives telles que le déplacement de l'agent, sa rétrogradation ou la révocation.

Selon le projet général de réforme, l'appréciation est effectuée en plusieurs étapes. Elle comprend une préparation à l'entretien de la part de l'agent, un entretien individuel de l'agent avec son supérieur hiérarchique, la validation par le chef de l'administration de la proposition d'appréciation établie par le supérieur hiérarchique à l'issue de l'entretien individuel, la possibilité de demander l'avis tant du service que de la représentation du personnel, ainsi que la possibilité de saisir une commission spéciale composée paritairement et présidée par le Médiateur au sein de la Fonction publique, nouvelle fonction à créer dans le cadre des réformes préconisées.

Dans le secteur de l'enseignement, il a été retenu que si l'enseignant refuse le résultat de son appréciation par le supérieur hiérarchique, c'est-à-dire par l'inspecteur ou par la direction de l'établissement scolaire, son dossier sera d'office confié à la commission spéciale susmentionnée, présidée par le Médiateur au sein de la Fonction publique.

- Les présents accords de transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement entreront en vigueur une fois que seront votés les différents projets de loi portant réforme de la Fonction publique. Toutefois, comme signalé ci-dessus, le plan de développement scolaire sera d'ores et déjà ancré dans la future loi portant réforme des lycées.

- Il est encore fait valoir que si, d'après certains syndicats, il est strictement impossible d'appliquer les réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement, il se pose en fin de compte la question de savoir si les enseignants doivent nécessairement bénéficier du statut des fonctionnaires.

5. Divers

- M. le Président prend acte du **rappel écrit du groupe politique « déi gréng »** datant du 20 mars 2013 et attirant l'attention sur le fait que la demande du même groupe du 31 octobre 2012 en vue de solliciter la mise à l'ordre du jour d'un point consacré à la question de **l'introduction d'un cours aux valeurs unique** est restée jusqu'à présent sans suite. Il rappelle que lors de la réunion de la Commission du 22 novembre 2012, il a été retenu de prévoir un tel échange de vues une fois que les partis et groupes politiques auront finalisé leurs prises de position respectives à l'égard du rapport du groupe d'experts concernant les relations entre l'Etat et les cultes (cf. procès-verbal afférent).

Il est décidé de mettre le sujet précité à l'ordre du jour de la réunion du **jeudi 16 mai 2013, à 10.30 heures**. En vue de la préparation de cet échange, les différents groupes et sensibilités

politiques sont invités à faire parvenir au préalable au secrétariat de la Commission leurs positions respectives concernant la question de l'introduction d'un cours aux valeurs unique.

- M. le Président rappelle en outre les **demandes de mise à l'ordre du jour** suivantes, introduites par le **groupe politique « déi gréng »** :

- demande du 18 janvier 2013 en vue de la convocation d'une réunion jointe avec la Commission du Travail et de l'Emploi, à l'ordre du jour de laquelle figurerait le point suivant : **état des lieux du « projet orientation » en matière d'orientation professionnelle** ;
- demande du 18 janvier 2013 en vue de la convocation d'une réunion jointe avec la Commission du Travail et de l'Emploi, à l'ordre du jour de laquelle figurerait le point suivant : **premier bilan de la réforme de la formation professionnelle et mesures d'urgence à mettre en œuvre.**

L'orateur note que le 14 mars 2013, le **groupe politique CSV** a, de son côté, introduit une demande en vue de mettre à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la Commission la **question d'une évaluation de la réforme de la formation professionnelle**. Il propose de traiter cette demande conjointement avec celle du groupe politique « déi gréng » qui vise à peu près le même sujet.

Le représentant du groupe politique « déi gréng » estime que l'introduction, par un groupe politique, d'une demande de mise à l'ordre du jour à peu près analogue à celle qui a été déposée antérieurement par un autre groupe soulève un certain nombre de questions de principe et relève d'une pratique qui devrait être évitée dans la mesure du possible.

Il est retenu de mettre les sujets précités à l'ordre du jour d'une réunion jointe avec la Commission du Travail et de l'Emploi qui aura lieu le **jeudi 25 avril 2013, à 10.30 heures**.

- La prochaine réunion de la Commission aura lieu le **jeudi 18 avril 2013, à 10.30 heures**. Outre la présentation et l'adoption d'un projet de rapport relatif au projet de loi 6522 (lycée à Clervaux), cette réunion sera consacrée à la présentation des résultats des épreuves standardisées.

Luxembourg, le 8 avril 2013

La Secrétaire,
Christiane Huberty

Le Président,
Ben Fayot

Annexes :

1. Accord de transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement secondaire
2. Accord de transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement fondamental

Luxembourg, le 14 mars 2013

Monsieur le Président de la
FEDUSE/Enseignement – CGFP
24, boulevard Pierre Dupong

L-1430 Luxembourg

Objet : Accord de transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement secondaire

Monsieur le Président,

Nous avons l'honneur de vous faire parvenir en annexe l'accord de transposition sur lequel nous nous étions mis d'accord avec votre syndicat lors de la réunion du 5 mars 2013, tel qu'il a été approuvé par le Conseil de Gouvernement dans sa séance du 13 mars 2013.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.



François BILTGEN
Ministre de la Fonction publique et de la
Réforme administrative



Mady DELVAUX-STEHRÉS
Ministre de l'Education nationale et de la
Formation professionnelle

Transposition des principes des réformes de la Fonction Publique dans le secteur de l'enseignement secondaire

1. La gestion par objectifs

1.

- Développement d'une stratégie dans le cadre de la politique nationale en matière d'éducation pendant une période de référence de trois ans
- Proposition de la direction et de la cellule de développement scolaire et validation par 1) la conférence plénière, 2) le conseil d'éducation
- Autoévaluation interne à la fin de la période de référence et rapport validé par la conférence plénière, 2) le conseil d'éducation
- On renoncera à des entretiens professionnels annuels (Mitarbeitergespräche). Toutefois, une fois au cours de chaque période de référence seront organisés des entretiens collectifs.
- La gestion par objectifs se décline par un plan de développement scolaire qui englobe impérativement l'enseignement et l'apprentissage
- Comme il s'agit d'une organisation interne de chaque établissement scolaire, la gestion par objectifs ne sert ni à établir des rankings nationaux, ni à mettre en concurrence les différents lycées.

2. L'appréciation des membres du corps enseignant

2.

- Moments de l'évaluation : à la fin de chaque année du stage ; après 12 ans à partir de la 1re nomination ; après 20 ans à partir de la 1re nomination.
- L'appréciation qui est un élément de carrière du fonctionnaire se fera dans le dialogue et la transparence.
- Un règlement grand-ducal définira les conditions et les modalités selon lesquelles l'ensemble des enseignants sera évalué, ceci moyennant soit une grille d'appréciation.
- La période de référence commence au moins trois ans avant le moment de l'appréciation.
- Le chef d'administration (la direction) procédera à l'appréciation de l'enseignant dans un entretien professionnel; si l'enseignant refuse le résultat de son appréciation, son dossier sera confié à la commission spéciale instituée auprès du Ministre de la Fonction et présidée par le Médiateur au sein de la Fonction publique.

3. Les postes à responsabilités particulières

- Les postes à responsabilités particulières devront être définis sur le plan national moyennant un organigramme transparent arrêté par règlement grand-ducal.
- Le nombre de postes à responsabilités particulières sera calculé selon l'effectif des enseignants d'une part et des agents du secteur éducatif et psycho-social de l'autre. Lors de la répartition des postes à responsabilités dans l'enseignement, les effectifs respectifs d'employés et de fonctionnaires seront pris en compte séparément.
- Une partie des postes sera attribuée au plan national, tandis qu'une autre partie sera réservée aux lycées proportionnellement à l'effectif des différents établissements scolaires. Pour ceux-ci, l'intéressé adresse sa candidature au supérieur hiérarchique qui la transmet au ministre pour attribution de la majoration d'échelon. Pendant l'occupation d'un poste à responsabilité les échelons respectifs des agents sont augmentés comme suit :
 - dans le groupe de traitement A1 de 25 points indiciaires;
 - dans le groupe de traitement A2 de 22 points indiciaires;
 - dans le groupe de traitement B1 de 20 points indiciaires.
- Aucun pouvoir hiérarchique n'est lié à l'attribution de la majoration d'échelon.
- Mesure transitoire pour tous ceux qui ont été déclarés éligibles pour l'obtention du grade bis à l'âge de 55 ans.
- Mesure transitoire prévoyant une prise en compte dégressive du stage pour le calcul de l'ancienneté requise pour accéder à un poste à responsabilités particulières
- Dans des situations exceptionnelles, et lorsque seuls des candidats ne remplissant pas la condition d'ancienneté de six années ont postulé pour un poste à responsabilités particulières, le Ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions peut accorder une dispense en matière de conditions d'ancienneté.

4. Le stage d'insertion professionnelle et pédagogique

- La durée du stage sera de trois ans pour les fonctionnaires et les employés et débute par année scolaire.
- Des réductions de stage et des dispenses peuvent être accordées à condition que l'intéressé puisse se prévaloir d'une pratique professionnelle dans un domaine qui concerne spécialement la fonction brigüée ou qu'il détienne un diplôme ou un certificat supplémentaire en relation avec le profil de compétences du poste brigüé à apprécier par la commission spéciale chargée d'aviser les demandes de réduction de stage, sans pour autant que la durée minimale du stage ne puisse être inférieure à deux années.
- Le volume total de la tâche d'enseignement des stagiaires restera inchangé par rapport à la situation actuelle, c.-à-d. il sera identique pendant les deux premières années et plus élevé en troisième année.

- En principe, chaque établissement d'enseignement public peut accueillir des stagiaires.
- Les conseillers pédagogiques qui s'occupent de plusieurs stagiaires bénéficieront de décharges d'enseignement.

Luxembourg, le 14 mars 2013

Monsieur le Président du Syndicat
National des Enseignants

L-1024 Luxembourg

Objet : Accord de transposition des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement secondaire

Monsieur le Président,

Nous avons l'honneur de vous faire parvenir en annexe l'accord de transposition sur lequel nous nous étions mis d'accord avec votre syndicat lors de la réunion du 5 mars 2013, tel qu'il a été approuvé par le Conseil de Gouvernement dans sa séance du 13 mars 2013.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.



François BILTGEN
Ministre de la Fonction publique et de la
Réforme administrative



Mady DELVAUX-STEHRÉS
Ministre de l'Education nationale et de la
Formation professionnelle

Transposition des mesures des réformes de la Fonction publique dans le secteur de l'enseignement fondamental

Les délégations respectives du MENFP et du SNE se sont rencontrées à 5 reprises depuis le mois de septembre 2012, à savoir le 10 septembre, le 21 septembre, le 10 octobre et le 8 novembre ainsi que le 1er février 2013. Au cours des 5 réunions les délégations ont essayé de se rapprocher pour autant que possible sur les points suivants :

1. Système d'appréciation
2. Gestion par objectifs
3. Majoration d'échelons pour postes à responsabilités particulières
4. Création d'un sous-groupe enseignement fondamental dans le groupe de traitement A1 pour l'instituteur spécialisé détenteur d'un master dont le profil reste à être déterminé, tout comme les attributions de l'instituteur spécialisé et ses missions
5. Stage
6. Classification de la carrière de l'instituteur de l'enseignement fondamental

Les entretiens ont été menés dans une ambiance constructive et les deux parties ont retenu ce qui suit :

1) Système d'appréciation

Le système d'appréciation se limite aux moments-clés de la carrière : l'examen de fin de stage et après respectivement 12 et 20 années de service à partir de la 1ère nomination. L'appréciation se fera dans le dialogue et la transparence. A l'instar de tous les secteurs de la Fonction publique, le système d'appréciation constitue un élément de carrière qui vaut pour tous les agents publics, donc également pour les enseignants. Dans l'enseignement, l'appréciation ne peut pas se faire de la même façon que dans les autres secteurs de la Fonction publique.

L'appréciation sera effectuée moyennant une grille d'appréciation défini au niveau national et précisée par voie de règlement grand-ducal. Il sera veillé à établir un certain parallélisme entre la grille d'évaluation appliquée dans l'enseignement fondamental et celle appliquée dans l'enseignement post-fondamental. La période de référence est fixée à trois ans.

En contrepartie, les notes d'inspection seront abolies. En cas de réaffectation d'un instituteur, l'appréciation la plus récente remplacera les notes d'inspection et sera considérée comme un des éléments de classification.

Le supérieur hiérarchique procédera à l'appréciation de l'enseignant dans un entretien professionnel. En cas de recours contre le résultat de l'appréciation, la commission spéciale, présidé par le médiateur au sein de la Fonction publique sera saisie à l'initiative soit de l'agent concerné, soit du chef d'administration.

2) Gestion par objectifs

Le MENFP et le SNE se sont mis d'accord que le PRS (Plan de réussite scolaire) est à considérer comme la gestion par objectifs dans l'enseignement fondamental. Néanmoins, le MENFP s'est engagé à simplifier autant que possible les questionnaires. Le PRS doit comprendre au moins un objectif ; s'il se limite à un seul objectif celui-ci se rapporte nécessairement aux apprentissages. Les écoles auront la possibilité d'adapter leur(s) objectif(s) en fonction de nouvelles données qui pourraient se présenter le cas échéant pendant la mise en œuvre du PRS. Des entretiens annuels individuels ne sont pas prévus dans le secteur de l'enseignement. Des entretiens collectifs seront organisés au cours de chaque période de référence. Comme il s'agit d'une organisation interne de chaque école, la gestion par objectifs ne sert ni à établir des rankings nationaux, ni à mettre en concurrence les différentes écoles.

3) Majoration d'échelons pour postes à responsabilités particulières

Pour l'enseignement fondamental sont à considérer comme postes à responsabilités particulières, les postes retenus comme tels par le ministre sur base des missions et du cadre du personnel fixés dans les lois organiques respectives.

Les postes à responsabilités particulières dans le groupe de traitement et le groupe d'indemnité A1, A2, B1, C1 du sous-groupe enseignement sont énumérés ci-dessous suivant leur ordre de priorité :

1. l'agent attaché et chargé de mission au département de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle ou à une administration dépendant de ce département et affecté à un poste à responsabilités particulières tel que renseigné dans l'organigramme ;
2. l'agent remplissant la mission d'instituteur ressources ;
3. le président du comité d'école ;
4. le conseiller pédagogique assurant le suivi d'instituteurs-stagiaires ;
5. l'agent, instituteur ou chargé de cours, membre de la réserve de suppléants, dispensant des cours d'accueil pour élèves primo-arrivants à raison d'une mi-tâche au moins pendant toute l'année scolaire ;
6. l'agent travaillant avec les élèves dans les écoles fondamentales en tant que membre d'une équipe multiprofessionnelle, à raison d'une mi-tâche au moins pendant toute l'année scolaire ;
7. le coordinateur de cycle dans l'enseignement fondamental.

Si le nombre des fonctionnaires ou employés de l'Etat qui occupent un des postes énumérés ci-dessus est supérieur au nombre autorisé par la loi de base, la majoration d'échelon est attribuée aux candidats ayant la plus grande ancienneté dans l'occupation du poste et subsidiairement aux candidats les plus âgés.

Lors de la répartition des postes à responsabilités dans l'enseignement, les effectifs respectifs d'employés et de fonctionnaires seront pris en compte séparément. Aucun pouvoir hiérarchique n'est lié à l'attribution de la majoration d'échelon.

En matière de condition d'ancienneté, une disposition transitoire pour le secteur de l'enseignement sera élaborée. Ainsi, pendant une période transitoire de trois années, la condition d'ancienneté d'au moins six années, requise pour accéder à un poste à responsabilités particulières sera calculée comme suit : pendant la première année de la période transitoire les trois années de la période de stage seront pris en compte pour la totalité, de sorte que les enseignants pourront accéder à un poste à responsabilités particulières trois années après leur nomination. Pendant la deuxième année seules deux années du stage seront prises en compte. Pendant la troisième année une seule année du stage sera considérée. Finalement, à partir de la quatrième année, l'ancienneté sera calculée à partir de la date de nomination et le stage ne sera plus pris en compte du tout.

Par ailleurs, il a été retenu que dans des situations exceptionnelles et lorsque seuls des candidats ne remplissant pas la condition d'ancienneté de six années ont postulé pour un poste à responsabilités particulières, le Ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions peut accorder une dispense en matière de conditions d'ancienneté.

4) Accès à la carrière du grade A1

Une carrière de l'instituteur spécialisé, détenteur d'un « Master » dont le libellé et le profil reste à être déterminé, tout comme les attributions de l'instituteur spécialisé et ses missions, sera inscrite dans le groupe de traitement A1 dans un sous-groupe qui reste à être précisé.

Le projet de loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire de l'Etat à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien sera modifié de sorte à préciser que d'une part le pourcentage des agents éligibles pour pouvoir bénéficier d'une carrière ouverte sera fixé à 5% pour les cinq premières années et que celui-ci sera augmenté à chaque fois de 5% par tranche de cinq années subséquentes avec un maximum de 20% et d'autre part que le mécanisme de la carrière ouverte pourra être transposé dans le secteur de l'Education nationale par voie de règlement grand-ducal moyennant conditions à fixer.

L'accès au groupe de traitement A1 sera de même accessible par le mécanisme de la voie express selon des modalités à définir ultérieurement.

5) Stage pour les enseignants de l'enseignement fondamental

Les stagiaires devront effectuer un stage d'une durée de trois années. La rémunération s'élèvera respectivement à 80% du traitement de l'enseignant entrant en fonction pendant les deux premières années et à 90% du traitement de l'enseignant entrant en fonction pendant la troisième année. La décharge accordée aux stagiaires sera de deux heures par semaine pendant les deux premières années de stage et d'une heure par semaine pendant la troisième année de stage.

Pour les stagiaires, la tenue des leçons d'appui pédagogique pendant la totalité du stage sera remplacée par des activités pédagogiques liées à leur insertion professionnelle.

Le MENFP et le SNE se sont mis d'accord sur une réduction de stage qui pourra être accordée aux stagiaires qui, au-delà du diplôme requis pour l'accès à la carrière brigüée, pourront se prévaloir d'une formation supplémentaire ou d'une expérience professionnelle en

relation avec le poste visé. La demande de réduction de stage est à introduire selon les règles définies dans le cadre afférent. En cas de réduction de stage, la rémunération s'élèvera respectivement à 80% pendant la première année et à 90% pendant la deuxième année du traitement de l'enseignant entrant en fonction pendant les deux premières années.

Le MENFP veillera à ce que le volume de formation du stagiaire ne dépasse pas le nombre d'heures de décharges accordées.

En principe, chaque école peut accueillir des stagiaires.

Les conseillers pédagogiques qui s'occupent de plusieurs stagiaires bénéficieront de leçons de décharge.

6) La classification de la carrière de l'instituteur

Le MFPRA, le MENFP et le SNE se sont mis d'accord pour fixer le traitement de fin de carrière des nouveaux instituteurs à 500 points indiciaires en ajoutant un 10^{ième} échelon ayant l'indice 500 au grade 14, mais en plafonnant parallèlement les traitements des instituteurs, traitement de base respectif et prime de 12 p.i. comprise, à 500 points indiciaires.