

N° 6465
CHAMBRE DES DEPUTES
 Session ordinaire 2011-2012

PROJET DE LOI

déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat

* * *

(Dépôt: le 26.7.2012)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (21.7.2012)	1
2) Texte du projet de loi	2
3) Annexe	24
4) Exposé des motifs	25
5) Commentaire des articles	27
6) Fiche financière	46

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre et de Notre Ministre déléguée à la Fonction publique et à la Réforme administrative et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre et Notre Ministre déléguée à la Fonction publique et à la Réforme administrative sont autorisés à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés le projet de loi déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat.

Cabasson, le 21 juillet 2012

*Le Ministre de la Fonction publique
 et de la Réforme administrative,*
 François BILTGEN

*La Ministre déléguée à la Fonction publique
 et à la Réforme administrative,*
 Octavie MODERT

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Chapitre 1er. *Dispositions générales*

Art. 1er. La présente loi détermine le régime et les indemnités des employés de l'Etat sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de la loi du XXX 2012 sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat qui sont applicables aux employés de l'Etat.

Chapitre 2. *Du régime des employés de l'Etat*

Art. 2. La qualité d'employé de l'Etat est reconnue à toute personne qui remplit les conditions prévues par la présente loi et qui est engagée par l'Etat sous contrat d'employé pour une tâche complète ou partielle et à durée déterminée ou indéterminée dans les administrations et services de l'Etat.

Dans les dispositions qui suivent, l'employé de l'Etat est désigné par le terme „employé“.

Art. 3. Nul n'est admis au service de l'Etat en qualité d'employé s'il ne remplit les conditions suivantes:

- a) être ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne. Toutefois, la condition de la nationalité luxembourgeoise est requise pour les emplois qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public. Ces emplois seront déterminés par voie de règlement grand-ducal,
- b) jouir des droits civils et politiques,
- c) offrir les garanties de moralité requises,
- d) satisfaire aux conditions d'aptitude physique et psychique requises pour l'exercice de son emploi, à attester par un certificat médical établi par le médecin du travail dans la Fonction publique; toutefois, ces conditions ne sont pas à remplir par l'employé de l'Etat réengagé sous la même qualité auprès d'une administration ou d'un service de l'Etat après une période d'interruption de service inférieure à deux années, à moins que le chef d'administration concerné n'en décide autrement,
- e) faire preuve d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives telles que définies par la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, sauf pour les emplois, à déterminer par règlement grand-ducal, pour lesquels la connaissance de l'une ou de l'autre de ces langues n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois. Exceptionnellement, le Gouvernement en conseil pourra procéder à l'engagement d'agents hautement spécialisés ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivée et sur avis conforme du ministre ayant la fonction publique dans ses attributions. L'engagement de ces agents ne pourra avoir lieu qu'après la publication des vacances d'emploi en question. L'employé qui a bénéficié d'une dispense de la connaissance de la langue luxembourgeoise en application de ces dispositions est tenu de suivre au cours des trois premières années de service à partir de la date d'engagement des cours de langue luxembourgeoise en pouvant recourir au congé linguistique tel qu'il est prévu à l'article 29decies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat,
- f) satisfaire aux conditions d'études et de formation professionnelle requises. Pour l'application de la présente disposition, le ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions ou le ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions peut reconnaître un diplôme ou certificat d'études comme équivalent à celui exigé pour un poste vacant. En cas de doute sur l'existence, la validité ou la conformité aux conditions d'études des diplômes ou certificats présentés par les candidats, le ministre ayant la fonction publique dans ses attributions statue sur l'admissibilité des candidats sur avis de la commission des équivalences administratives. Pour les candidats briguant un poste correspondant à une profession réglementée, une autorisation d'exercer doit être présentée.

Art. 4. L'engagement est effectué, sur demande du ministre du ressort, par le ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, dénommé ci-après „le ministre“.

Toutefois, pour les employés relevant des professions médicales, paramédicales, sociales, éducatives et de l'enseignement, l'engagement est effectué par le ministre du ressort.

L'engagement est effectué dans les formes et suivant les modalités prévues par les articles L.121-1 à L.121-4, les articles L.122-1 à L.122-10 et les articles L.122-12 et L.122-13 du Code du travail.

Art. 5. La résiliation du contrat de travail est prononcée par une décision motivée du ministre, sur demande du ministre du ressort.

Toutefois, pour les employés relevant des professions médicales, paramédicales, sociales, éducatives et de l'enseignement, la résiliation du contrat de travail est prononcée par une décision motivée du ministre du ressort, sur avis du ministre.

Art. 6. L'employé qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée peut résilier ce dernier dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 39 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 7. 1. Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé devient non résiliable lorsqu'il est en vigueur depuis trois ans au moins, sauf à titre de mesure disciplinaire ainsi que pour l'application de la procédure d'amélioration des prestations professionnelles et de la procédure d'insuffisance professionnelle. Pendant la période précédant cette échéance, il peut être résilié par le ministre respectivement par le ministre du ressort soit pour motifs graves, soit lorsque l'employé s'est vu attribuer un niveau de performance 1 par application de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. Pendant cette période, l'employé est assimilé au fonctionnaire stagiaire pour l'application des dispositions des articles 4 et 4bis, paragraphe 4, de la même loi.

2. Le ministre respectivement le ministre du ressort prononce la résiliation du contrat, à titre de mesure disciplinaire, après décision conforme du conseil de discipline institué pour les fonctionnaires de l'Etat. Le conseil procède conformément aux dispositions légales et réglementaires qui déterminent son organisation et son fonctionnement.

3. Sans préjudice des paragraphes 1 et 2, le ministre respectivement le ministre du ressort est en droit de résilier le contrat en cas d'absence prolongée ou d'absences répétées pour raison de santé de l'employé qui ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat. Le ministre, sur demande du ministre du ressort, respectivement le ministre du ressort déclenche la procédure de résiliation lorsque, au cours d'une période de douze mois, l'employé a été absent pour raison de santé pendant six mois consécutifs ou non. A cet effet, et avant de prendre sa décision, il saisit la Caisse nationale d'Assurance Pension pour qu'elle se prononce sur l'invalidité professionnelle de l'employé au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale. Sont mises en compte pour une journée entière toutes les journées d'absences pour cause de maladie, même si ces absences ne couvrent pas des journées entières.

Art. 8. 1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 9 de la présente loi, l'employé qui bénéficie d'un contrat à durée indéterminée a droit pour lui-même et ses survivants, à l'application du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat dans l'une des conditions suivantes:

- a) après vingt années de service à compter de l'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée;
- b) à partir de l'âge de cinquante-cinq ans.

2. Pour l'application du présent article, les dates à considérer qui ne coïncident pas avec le premier jour ouvrable du mois sont reportées au premier du mois suivant, sauf dans le cas où l'employé est engagé après l'âge de cinquante-cinq ans ou bien s'il peut faire valoir vingt années de service au moment de son entrée en service en qualité d'employé de l'Etat en application de l'article 9 de la présente loi.

Art. 9. Sont mises en compte pour l'application des délais prévus à l'article 8:

- a) les périodes passées au service de l'Etat en qualité d'employé sous contrat à durée déterminée à condition que ces périodes se succèdent sans interruption et qu'elles rejoignent sans interruption la période sous contrat à durée indéterminée; l'interruption de cette dernière période ne nuit pas à la prise en compte des périodes antérieures passées au service de l'Etat, lorsqu'il y a reprise de service ultérieure;

- b) les périodes passées au service de l'Etat en qualité de fonctionnaire ou de fonctionnaire stagiaire ainsi que les périodes en qualité d'employé sous contrat à durée déterminée qui les précèdent sans interruption;
- c) les périodes passées au service d'une commune en qualité d'employé ou de fonctionnaire communal à condition que ces périodes se succèdent sans interruption et qu'elles rejoignent sans interruption la période sous contrat à durée indéterminée; l'interruption de cette dernière période ne nuit pas à la prise en compte des périodes antérieures passées au service d'une commune ou de l'Etat, lorsqu'il y a reprise de service ultérieure;
- d) les périodes passées au service de l'Etat en qualité de salarié à condition que ces périodes se succèdent sans interruption et qu'elles rejoignent sans interruption la période sous contrat d'employé à durée indéterminée; l'interruption de cette dernière période ne nuit pas à la prise en compte des périodes antérieures passées au service de l'Etat, lorsqu'il y a reprise de service ultérieure;
- e) le temps de service comme volontaire de l'Armée aux conditions des règlements grand-ducaux du 22 septembre 1967 et du 1er juillet 2008 déterminant le statut des volontaires de l'Armée;
- f) les temps considérés comme périodes d'activité de service intégrale dans les conditions prévues par les articles 28 à 30 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 10. Les contestations résultant du contrat d'emploi, de la rémunération et des sanctions et mesures disciplinaires sont de la compétence du tribunal administratif, statuant comme juge du fond. Le délai de recours est de trois mois à partir de la notification de la décision.

Art. 11. 1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 8, les employés sont soumis au régime légal de l'assurance pension des salariés.

2. Les dispositions du code pénal concernant les fonctionnaires de l'Etat sont rendues applicables aux employés.

Art. 12. Un règlement grand-ducal peut prévoir l'assimilation au régime des employés de l'Etat du personnel des établissements publics qui, auprès de l'Etat, répond à la notion „d'employé de l'Etat“.

Chapitre 3. Des indemnités des employés de l'Etat

Section 1.– Dispositions générales

Art. 13. Les principes généraux qui régissent les indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat sont déterminés conformément aux dispositions ci-après.

Art. 14. L'indemnité est due à partir de la date d'entrée en service de l'employé. Toutefois, si l'entrée en service a lieu le premier jour ouvrable du mois, l'indemnité est due pour le mois entier.

Art. 15. L'indemnité de l'employé occupé à temps partiel est fixée en pourcentage de celle due pour une occupation à plein temps.

Art. 16. Aux articles qui suivent, le terme „indemnité“ désigne l'indemnité de base telle qu'elle est fixée pour chaque grade et échelon d'après les dispositions de la présente loi, sauf disposition contraire, ainsi que d'après les tableaux indiciaires de l'annexe de la présente loi qui en fait partie intégrante.

Art. 17. Les indemnités des employés sont déterminées par catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité définis aux articles 43 à 49 et fixées par référence aux grades du tableau indiciaire repris à l'annexe de la présente loi sous I „Administration générale“.

Art. 18. L'employé n'est admis à une catégorie, un groupe et un sous-groupe d'indemnité déterminés que si la condition d'études et de diplôme ainsi que celle de l'emploi correspondant sont remplies conjointement, conformément aux dispositions prévues à la section 2 du présent chapitre et sauf les exceptions y prévues.

Art. 19. Les décisions individuelles de classement sont prises par le ministre. Pour les employés classés dans les sous-groupes d'indemnité respectifs de l'enseignement, ces décisions sont prises sur proposition du ministre du ressort.

Ces décisions de classement peuvent déroger au déroulement des carrières prévues par la présente loi ainsi qu'aux autres règles relatives à la détermination de l'indemnité de l'employé notamment lorsque l'agent à engager peut se prévaloir d'une expérience étendue dans le secteur privé, lorsque l'agent dispose de qualifications particulières requises pour l'emploi déclaré vacant ou lorsqu'il s'agit d'agents occupés auparavant au service de la couronne ou repris d'un établissement public, des communes, des syndicats de communes, de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois, du secteur conventionné ou du secteur privé lorsque l'activité exercée antérieurement dans le secteur privé a été reprise par l'Etat.

Art. 20. 1. Sans préjudice de l'application de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de l'article 19, alinéa 2, de la présente loi, les employés sont considérés comme étant en période de stage pendant les trois premières années de service.

Les indemnités des employés en période de stage sont fixées comme suit pour les deux premières années de la période de stage:

<i>Catégories</i>	<i>Groupes</i>	<i>Indemnités</i>
A	A1	255 points indiciaires
	A2	215 points indiciaires
B	B1	160 points indiciaires
C	C1	140 points indiciaires
D	D1, D2	130 points indiciaires

Pendant la troisième année de la période de stage, les indemnités sont fixées comme suit:

<i>Catégories</i>	<i>Groupes</i>	<i>Indemnités</i>
A	A1	288 points indiciaires
	A2	239 points indiciaires
B	B1	175 points indiciaires
C	C1	145 points indiciaires
D	D1, D2	130 points indiciaires

Pour les employés du groupe d'indemnité D3, l'indemnité allouée pendant la période de stage est fixée à 120 points indiciaires.

2. Les employés en période de stage pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle computable en application de l'article 5 de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et qui est supérieure à dix années, bénéficient d'une indemnité correspondant à celle fixée au moment du début de carrière en application de l'article 5 précité, réduite comme suit:

<i>Catégories</i>	<i>Groupes</i>	<i>Réduction</i>
A	A1	65 points indiciaires
	A2	51 points indiciaires
B	B1	34 points indiciaires
C	C1	20 points indiciaires
D	D1, D2, D3	5 points indiciaires

3. Pendant les trois premières années de service, l'employé bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée doit avoir suivi un cycle de formation de début de carrière sanctionné par un contrôle des connaissances et par un rapport d'aptitude professionnelle en relation avec les missions et attributions de l'employé dans son administration.

Les administrations et services de l'Etat désignent parmi leurs agents une personne de référence pour l'employé visé par le présent paragraphe et qui est chargée de l'encadrement de l'employé nouvellement recruté pendant les trois premières années de service. Cette mission consiste notamment à introduire l'employé dans sa nouvelle administration, à le familiariser avec son environnement administratif et avec le personnel en place, à l'initier dans ses tâches et dans ses missions, à l'assister, à le conseiller, à le guider et à le superviser. L'identité de la personne de référence ainsi que celle(s) de l'employé ou des employés qu'il doit superviser sont communiquées à l'institut chargé de la formation de début de carrière de l'employé.

4. L'employé qui a obtenu les deux tiers des points du résultat total des deux épreuves prévues au paragraphe précédent, pourra bénéficier de la fixation de l'échelon de début de carrière telle que prévue à l'article 21, paragraphe 3.

L'employé qui n'a pas obtenu les deux tiers des points de ce résultat est autorisé sur sa demande à se soumettre une nouvelle fois à ces deux épreuves dans un délai de douze mois à compter de la fin de sa période de stage. L'autorisation est accordée par le président de la commission chargée de la validation des résultats. Le nouveau résultat n'est pris en compte que si l'employé a obtenu une note finale d'au moins deux tiers du total des points.

5. Une réduction de la période de stage peut être accordée à l'employé, le cas échéant par application analogique au régime de traitement des fonctionnaires de l'Etat. Les conditions et modalités d'exécution de la présente disposition sont réglées par règlement grand-ducal.

Toutefois, aucune réduction de stage ne peut être accordée à l'employé qui n'a pas rempli les conditions prévues au paragraphe 3, alinéa premier, du présent article.

6. En dehors des indemnités allouées aux employés pendant la période de stage, les employés peuvent bénéficier, le cas échéant par analogie ou conformément aux dispositions légales prévues pour les fonctionnaires de l'Etat, d'une allocation de famille, d'une allocation de repas, d'une allocation de fin d'année, des allocations familiales, d'une prime d'astreinte, d'une indemnité d'habillement, des primes pour professions de santé ainsi que des suppléments d'indemnité prévus par la présente loi.

7. L'Administration du Personnel de l'Etat sollicite auprès de la Trésorerie de l'Etat, sur simple demande de l'employé nouvellement engagé depuis un mois au moins, une avance sur ses rémunérations dues, sous réserve que l'employé ait accompli toutes les démarches qui lui incombent en vue de la constitution de son dossier personnel.

Art. 21. 1. Dès la fin de la période de stage, l'employé bénéficie d'office d'une bonification d'ancienneté de service conformément aux dispositions prévues par l'article 5 de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, sous réserve de l'application des alinéas ci-après. Pour les employés exerçant la profession de médecin de la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, sous-groupe à attributions particulières, les dispositions prévues à l'article 5, paragraphe 4, de la même loi sont applicables par analogie.

Pour les employés, l'expression „début de carrière“ se substitue à l'expression „nomination définitive“.

2. L'indemnité de l'employé au moment du début de carrière est calculée à partir du troisième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité.

Toutefois, les employés pourront bénéficier d'un supplément d'indemnité équivalent à la différence entre l'échelon de début du grade de computation de la bonification d'ancienneté tel qu'il est fixé par l'annexe de la présente loi et l'échelon qui suit immédiatement celui-ci, sans préjudice, le cas échéant, de l'application des dispositions de l'article 28. Le supplément en question est accordé aussi longtemps que l'indemnité n'atteint pas, par l'application des autres dispositions de la présente loi, l'échelon qui suit immédiatement l'échelon de début.

3. Par dérogation au paragraphe précédent, l'indemnité de l'employé au moment du début de carrière est calculée à partir du quatrième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté lorsque l'employé a obtenu les deux tiers des points du résultat total du contrôle des connaissances et du rapport d'aptitude professionnelle prévus à l'article 20. Pour l'exécution de cette disposition, l'Administration du Personnel de l'Etat reçoit communication des résultats en question dès leur validation.

4. Pour tous les sous-groupes, le grade de computation de la bonification d'ancienneté de service correspond au premier grade respectif du niveau général tel que défini aux articles 43 à 49 de la présente loi, sauf disposition contraire.

5. L'employé comptant depuis son début de carrière deux ans de bons et loyaux services dans un échelon de son grade accède à l'échelon suivant de ce grade, sans préjudice de l'application des dispositions inscrites à l'article 5 de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et aux articles 22 et 23 de la présente loi. Il en est de même après chaque période subséquente de deux ans de bons et loyaux services. Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service ou un an de service computable en application de l'article 5 précité.

Art. 22. 1. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 19 ci-dessus, il est renvoyé, pour la détermination des catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité, aux dispositions prévues dans la section 2 du présent chapitre.

2. Sans préjudice des restrictions légales, l'employé bénéficie des avancements en grade conformément aux dispositions de la présente loi.

Par avancement en grade au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre l'accès de l'employé à un grade hiérarchiquement supérieur de son sous-groupe d'indemnité après un nombre déterminé d'années de bons et loyaux services à compter du début de carrière.

Art. 23. L'employé qui bénéficie d'un avancement en grade a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de base qui est immédiatement supérieur à son indemnité augmentée d'un échelon de son ancien grade avant l'avancement.

Si dans son ancien grade, l'employé avait atteint le maximum, il a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon de base qui suit l'échelon immédiatement supérieur à son indemnité avant l'avancement.

Dans l'hypothèse du paragraphe 1er ci-dessus, le temps que l'employé était resté dans son ancien échelon, est reporté dans l'échelon de son nouveau grade, si toutefois l'ancien échelon n'était pas le dernier échelon, le cas échéant allongé, du grade.

Art. 24. 1. Sans préjudice de l'application des dispositions des articles qui précèdent, et à moins que le mode de calcul par voie d'avancement en grade tel que décrit à l'article 23 ne soit plus favorable, l'employé qui est classé dans un groupe d'indemnité supérieur considéré comme groupe d'indemnité correspondant à ses études ou sa formation professionnelle, bénéficie d'une reconstitution de sa carrière conformément aux principes inscrits à l'article 5 de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat. En application de cette disposition, le début de carrière dans le nouveau groupe d'indemnité est considéré comme premier début de carrière, même si l'employé était antérieurement classé dans un autre groupe d'indemnité. Dans le cas où l'employé se trouve en période de stage au moment du changement de groupe d'indemnité, il bénéficiera de l'indemnité telle que fixée dans son nouveau groupe d'indemnité pour une nouvelle période de stage en application des dispositions de l'article 20.

2. Dans le cas d'un changement de groupe d'indemnité par voie d'avancement en grade, l'employé avance au grade immédiatement supérieur prévu dans le nouveau groupe d'indemnité et accessible suivant les conditions d'âge, d'examen et d'années de service à compter depuis son début de carrière initial telles que prévues pour ce groupe d'indemnité. Toutefois, les délais d'attente relatifs aux avancements en grade ultérieurs dans ce groupe d'indemnité ne peuvent être inférieurs à respectivement quatre, sept et dix ans à partir de la date du changement de groupe d'indemnité.

3. Lorsque l'indemnité de l'employé passé à un groupe d'indemnité supérieur est inférieure à celle dont il jouissait dans le groupe d'indemnité inférieur, il conservera l'ancienne indemnité, arrêtée au jour du changement du groupe d'indemnité, aussi longtemps qu'elle est plus élevée.

4. L'employé classé dans un autre sous-groupe d'indemnité du même groupe d'indemnité accède au grade et échelon correspondants de ce sous-groupe lorsque celui-ci prévoit une évolution en grades identique, ou, à défaut, au grade et échelon de ce sous-groupe correspondant à son ancienneté de service et accessibles suivant les conditions prévues.

Art. 25. Lorsqu'un employé est classé dans un grade hiérarchiquement inférieur, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation de la nouvelle indemnité, si toutefois le changement de grade n'a pas lieu à titre de mesure disciplinaire.

Art. 26. Pour la détermination de l'échéance des augmentations d'âge et des avancements éventuels en échelon et en grade, les dates de naissance et d'entrée en service qui tombent à une date autre que le premier jour ouvrable du mois sont reportées au premier du mois suivant.

Art. 27. L'employé de l'Etat qui est engagé au service de l'Etat sur la base d'un nouveau contrat de travail conserve son indemnité de base et son ancienneté de service acquise avant son nouvel engagement sous condition que les deux contrats se succèdent sans interruption et que les conditions de base des deux postes soient identiques. Cette disposition s'applique également en cas d'interruption qui ne dépasse pas une période égale au tiers de la durée de l'engagement précédent, renouvellements compris, pour autant que cette interruption ne dépasse cependant pas la durée de huit mois.

Art. 28. 1. Le salarié de l'Etat qui est engagé en qualité d'employé et dont l'indemnité au sens de l'article 16 ci-dessus est inférieure au salaire de salarié de l'Etat bénéficie d'un supplément personnel d'indemnité égal à la différence entre les éléments comparés. Le salaire pris en considération est le salaire mensuel normal tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires de l'„Anlage 1“ du contrat collectif des salariés de l'Etat et de son article 14, paragraphes I à VI inclus. Le supplément personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'accomplissement des conditions d'années de service, d'âge et d'examen.

2. L'employé dont l'indemnité allouée au début de carrière est inférieure à cent cinquante points indiciaires bénéficie à partir de cette date d'un supplément d'indemnité de sept points indiciaires. Toutefois, ce supplément est réduit d'autant de points indiciaires que le total de l'indemnité et du supplément dépasse la somme de cent cinquante points indiciaires.

Art. 29. 1. L'augmentation d'échelons prévue par l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat correspond pour l'employé en période de stage à la différence entre l'indemnité de stage dont il bénéficie à la veille du début de carrière et l'indemnité allouée au moment du début de carrière.

2. En cas d'avancement en grade, cette augmentation d'échelons correspond à la différence entre l'indemnité dont l'employé bénéficie à la veille de l'avancement en grade et l'indemnité résultant de cet avancement.

3. Pour les employés qui se voient imposer un report du bénéfice de l'avancement en grade en application de l'article 4bis précité, l'indemnité dont ils bénéficient à la veille de l'avancement en grade est continuée pendant la période de ce report.

4. Les décisions relatives aux effets de l'appréciation sont à communiquer par le ministre du ressort à l'Administration du Personnel de l'Etat.

Art. 30. Sont appliquées aux employés les dispositions relatives à l'allocation de repas prévue par la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat. Pour l'application de ces dispositions, les employés classés dans les sous-groupes de l'enseignement et ceux classés dans les carrières de l'enseignement religieux sont assimilés aux fonctionnaires nommés à des fonctions enseignantes.

L'employé engagé à tâche complète bénéficie de la totalité d'une allocation de repas.

Si son degré d'occupation mensuel est inférieur à cent pour cent et supérieur ou égal à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète, l'allocation est réduite de vingt-cinq pour cent. Si son degré d'occupation mensuel est inférieur à soixante-quinze pour cent et supérieur ou égal à cinquante pour cent d'une tâche complète, l'allocation est réduite de cinquante pour cent. Si son degré d'occupation mensuel est inférieur à cinquante pour cent et supérieur ou égal à vingt-cinq pour cent d'une tâche complète, l'allocation est réduite de soixante-quinze pour cent.

Aucune allocation n'est due lorsque le degré d'occupation est inférieur à vingt-cinq pour cent d'une tâche complète.

Art. 31. 1. Les employés classés à un des grades du niveau supérieur de leur sous-groupe d'indemnité tels que fixés aux articles 43 à 49 ainsi que les employés visés à l'article 68 et classés à un des grades E1 à E7 du tableau indiciaire sous II. „Enseignement (tableau indiciaire transitoire)“ de l'annexe de la présente loi peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières sous condition d'être titulaires d'un poste respectif défini dans l'organigramme de l'administration et approuvé comme tel par le ministre du ressort. Le ministre du ressort désigne les employés occupant un poste à responsabilité particulière en tenant notamment compte des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles.

Toutefois, à défaut d'un candidat remplissant la condition d'être classé à un des grades faisant partie du niveau supérieur de son sous-groupe d'indemnité, le ministre du ressort, sur avis conforme du ministre, peut désigner un employé classé au grade donnant accès au niveau supérieur pour occuper le poste à responsabilité particulière vacant.

Par analogie aux dispositions respectives prévues pour les fonctionnaires de l'Etat, le nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15% de l'effectif des employés défini pour chaque groupe d'indemnité au sein de chaque administration.

Dans ces cas et pour la durée de l'occupation d'un tel poste, les échelons respectifs sont augmentés dans leurs grades des valeurs suivantes:

- dans le groupe d'indemnité A1 de 25 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité A2 de 22 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité B1 de 20 points indiciaires;
- dans le groupe d'indemnité C1 de 15 points indiciaires;
- dans les groupes d'indemnité D1, D2 et D3 de 10 points indiciaires.

Toute fraction dans le calcul du nombre des postes au sens du présent article est arrondie vers l'unité immédiatement supérieure à cette fraction.

Les conditions et modalités selon lesquelles les employés peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières sont fixées par règlement grand-ducal.

2. Sont appliquées aux employés les dispositions relatives à l'allocation de famille telles qu'elles sont fixées par la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

3. En dehors de son indemnité, l'employé bénéficie d'allocations familiales suivant les conditions et modalités prévues par la législation concernant les allocations familiales des salariés.

4. Les employés de l'Etat peuvent bénéficier d'une mise à disposition des vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement grand-ducal.

5. L'employé de l'„Administration générale“ classé au dernier grade de son sous-groupe d'indemnité défini à la section 2 de la présente loi et qui a accompli au moins 20 années de grade depuis le début de carrière, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément d'indemnité personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière et son indemnité actuelle.

Le supplément d'indemnité personnel diminue au fur et à mesure que l'indemnité augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

Par grade de fin de carrière au sens des dispositions du présent article, il y a lieu d'entendre le grade du sous-groupe d'indemnité accessible à l'employé compte tenu des conditions d'examen prévues pour ce sous-groupe. Toutefois, et à moins que la loi ne prévoit pas d'examen de carrière pour son sous-groupe d'indemnité ou qu'il en ait été dispensé en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, le bénéfice du supplément d'indemnité personnel est réservé à l'employé ayant passé avec succès l'examen de carrière.

Art. 32. 1. Les dispositions ainsi que les modalités de mise en vigueur relatives aux primes pour professions de santé telles qu'elles sont fixées par l'article 22 de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat sont applicables par analogie aux employés des catégories d'indemnité correspondantes exerçant des activités à caractère exclusivement paramédical ou la profession de psychologue.

2. Les employés de la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, détenteurs d'un diplôme de doctorat en sciences ou équivalent ou qui obtiennent ce titre au cours de leur engagement en qualité d'employé, peuvent bénéficier, à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu leur obtention, d'une prime correspondant à 20 points indiciaires sous réserve qu'il est établi que le poste occupé par ces employés nécessite la détention d'un diplôme de doctorat ou équivalent, inscrit au registre des titres déposé auprès du ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions.

Un règlement grand-ducal fixe les conditions et modalités d'octroi de cette prime.

Art. 33. Les employés peuvent bénéficier de la prime d'astreinte conformément aux dispositions respectives de la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et suivant les modalités prévues par les règlements d'exécution.

Art. 34. L'indemnité de l'employé ainsi que la prime d'astreinte prévue à l'article précédent sont adaptées au coût de la vie conformément aux dispositions respectives prévues par la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 35. Sont appliquées aux employés les articles 1er et 2 de la loi modifiée du 22 juin 1963 portant fixation de la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'Etat ainsi que des modalités de mise en vigueur de la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, et les modifications qui y seront apportées dans la suite.

Art. 36. L'employé en activité de service bénéficie par assimilation au fonctionnaire d'une allocation de fin d'année calculée sur la base des dispositions respectives de la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 37. Les dispositions relatives à la restitution des traitements prévues par la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat sont applicables par analogie aux employés.

Art. 38. Dans la mesure où un examen de carrière est exigé par la présente loi pour un avancement en grade, un examen est organisé au moins une fois par an pour chaque sous-groupe d'indemnité concerné, à moins qu'il n'y ait pas de candidat remplissant les conditions d'admission à cette épreuve. Les examens de carrière ont lieu devant une commission permanente nommée par le ministre.

Nul employé n'est admis à l'examen prévu pour sa carrière s'il ne peut faire valoir au moins trois années de service depuis le début de carrière.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa qui précède, l'employé qui a été classé à un groupe d'indemnité supérieur n'est admis à l'examen du nouveau groupe d'indemnité qu'après un délai de trois années de service dans ce groupe d'indemnité.

L'employé qui a subi un échec à l'examen de carrière peut se présenter une nouvelle fois à l'examen. En cas d'un second échec, le candidat peut se présenter une dernière fois à l'examen de carrière après

un délai minimum de cinq ans et à condition d'avoir suivi une formation spéciale à l'Institut national d'Administration publique ou auprès d'un autre organisme de formation reconnu par le ministre.

Les formalités et conditions particulières à remplir par les candidats pour l'admission à l'examen de carrière, le programme de l'examen ainsi que la procédure et la composition de la commission d'examen sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. 39. 1. Pour l'employé qui bénéficie du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat et qui décède ou qui quitte le service de l'Etat parce qu'il a atteint la limite d'âge de 65 ans ou parce qu'il a obtenu la pension de vieillesse ou la pension d'invalidité, le payement de l'indemnité cesse avec le mois au cours duquel a lieu le décès ou la mise à la retraite. Sont applicables à ces employés les dispositions relatives au trimestre de faveur et à la pension telles que prévues pour les fonctionnaires de l'Etat sous les conditions et modalités fixées respectivement par la loi du XXX 2012 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois et par la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.

2. Pour l'employé qui ne bénéficie pas du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat et qui quitte le service de l'Etat parce qu'il a atteint la limite d'âge de 65 ans ou parce qu'il a obtenu la pension de vieillesse ou la pension d'invalidité, le payement de l'indemnité cesse avec le mois au cours duquel a lieu la mise à la retraite. Pendant les trois mois qui suivent celui du départ, il a droit, à titre de trimestre de faveur, à la dernière indemnité d'activité diminuée de la pension totale versée par la Caisse nationale d'Assurance Pension.

En cas de décès, une somme égale à trois mensualités de la dernière indemnité d'activité est payée, en dehors de celle du mois de décès, au profit respectivement de la veuve ou partenaire de l'agent décédé, des enfants ou parents qui ont vécu en ménage commun avec le défunt et dont l'entretien était à sa charge.

A défaut d'une veuve, partenaire de l'agent décédé, d'enfants ou de parents remplissant ces conditions, ce trimestre de faveur n'est pas dû. Toutefois, une indemnité spéciale ne pouvant dépasser 250 euros au nombre indice 100 du coût de la vie sera allouée, conformément à la réglementation afférente en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat, à toute personne qui aura payé les frais de dernière maladie et d'enterrement.

Au cas où le trimestre de faveur est inférieur à l'indemnité spéciale, les personnes visées à l'alinéa 2 ci-dessus ont droit à l'indemnité spéciale.

3. L'employé relevant du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat et bénéficiant, suite à une modification respective de son contrat de travail, d'une réduction de tâche pour motifs thérapeutiques en exécution de l'article 51 de la loi du XXX 2012 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois ou de l'article 73 de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois, a droit par analogie à une indemnité compensatoire fixée d'après les conditions et modalités prévues par les dispositions respectives de la loi du XXX 2012 sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 40. Pour l'employé qui bénéficie du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat, les dispositions relatives à la préretraite prévues par la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat sont applicables.

Section 2.– Des employés de l'Administration générale

Art. 41. Sans préjudice de l'application des dispositions de la section 1 ci-dessus, les employés assimilés aux fonctionnaires de l'Etat des catégories de traitement correspondantes A, B, C et D de l'Administration générale sont classés par référence au tableau indiciaire sous I „Administration générale“ repris à l'annexe de la présente loi et conformément aux dispositions ci-après.

Art. 42. Les employés de l'Administration générale sont classés dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité définis aux articles 43 à 49 de la présente loi. Dans la catégorie d'indemnité A, il est créé deux groupes d'indemnité, à savoir le groupe d'indemnité A1 et le groupe d'indemnité A2. Dans la catégorie d'indemnité B, il est créé un groupe d'indemnité B1. Dans la catégorie d'indemnité C, il est créé un groupe d'indemnité C1. Dans la catégorie d'indemnité D, il est créé trois groupes d'indemnité, à savoir le groupe d'indemnité D1, le groupe d'indemnité D2 et le groupe d'indemnité D3. Chaque groupe d'indemnité est divisé en sous-groupes d'indemnité correspondant aux attributions et formations de base respectives des employés.

Pour la détermination des conditions et modalités des avancements en grade, il est créé pour chaque sous-groupe d'indemnité un niveau général et un niveau supérieur.

Par niveau général, il y a lieu d'entendre les grades inférieurs du sous-groupe d'indemnité où l'accès aux différents grades se fait par avancements en grade après un nombre déterminé d'années de grades, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires.

Par niveau supérieur, il y a lieu d'entendre le ou les grades supérieurs du sous-groupe d'indemnité où les avancements en grade interviennent au plus tôt après un nombre déterminé d'années de grade, sans préjudice des restrictions légales et réglementaires. Ces avancements sont assimilés à des promotions pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Par années de grade aux sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les années de service accomplies depuis le début de carrière dans le sous-groupe d'indemnité, sans préjudice de l'application des dispositions des articles 28 à 30 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 43. 1. La catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, comprend les cinq sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social;
- d) un sous-groupe à attributions particulières;
- e) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi d'un des sous-groupes visés aux points a), b) ou c) du paragraphe premier ci-dessus, l'employé doit remplir les conditions de formation telles que définies pour les fonctionnaires stagiaires du groupe de traitement correspondant par les dispositions concernant l'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 12, 13 et 14, et les avancements aux grades 13 et 14 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 15, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés visés par le présent paragraphe, le grade 14 est allongé d'un dixième échelon ayant l'indice 500.

3. Dans le sous-groupe à attributions particulières visé sous le point d) du paragraphe 1er ci-dessus sont classés les employés engagés en qualité de médecin, de médecin vétérinaire et de pharmacien.

Les employés engagés en qualité de médecin sont classés au grade 15 du niveau général. L'avancement au grade 16 du niveau supérieur intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 4 années de grade depuis le début de carrière.

Par dérogation au paragraphe 4 de l'article 21 ci-dessus, le grade de computation de la bonification d'ancienneté de service prévu pour ces employés correspond au grade 14.

Les employés engagés en qualité de médecin vétérinaire et de pharmacien sont classés au grade 14 du niveau général. L'avancement au grade 15 du niveau supérieur intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 4 années de grade depuis le début de carrière.

Pour les employés de ce sous-groupe, l'avancement au grade du niveau supérieur est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

4. Pour être classé à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point e) du paragraphe premier ci-dessus, à l'exception de l'enseignement fondamental, des lycées et lycées techniques et de la formation des adultes, l'employé doit remplir les conditions d'admission aux concours de recrutement pour une fonction enseignante du groupe de traitement correspondant du régime de traitement des fonctionnaires de l'Etat ou pour l'admission au stage de cette fonction.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 12 et 13, et l'avancement au grade 13 se fait après 4 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 14, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Pour les employés visés par le présent paragraphe, le grade 14 est allongé d'un dixième échelon ayant l'indice 504.

5. Pour les employés des lycées, lycées techniques et de la formation des adultes, classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point e) du paragraphe premier ci-dessus et remplissant les conditions d'admission telles que prévues au paragraphe précédent, le niveau général comprend les grades 9, 10 et 11 et les avancements aux grades 10 et 11 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 12, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Pour les employés visés par le présent paragraphe, le grade 12 est allongé d'un dixième et d'un onzième échelon ayant respectivement les indices 440 et 450.

Art. 44. 1. La catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2, comprend les quatre sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social;
- d) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi de l'un des sous-groupes visés sous les points a), b) et c) du paragraphe premier ci-dessus, l'employé doit remplir les conditions de formation telles que définies pour les fonctionnaires stagiaires du groupe de traitement correspondant par les dispositions concernant l'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 10, 11 et 12, et les avancements aux grades 11 et 12 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 13, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 20 années de grade depuis le

début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

3. Pour être classé à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point d) du paragraphe 1er ci-dessus, à l'exception de l'enseignement fondamental, l'employé doit soit être détenteur du diplôme du bachelier, soit présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 9 et 10 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 11, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 20 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Pour les employés de ce sous-groupe, le grade 11 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 400.

Art. 45. 1. La catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, comprend les cinq sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social;
- d) un sous-groupe à attributions particulières;
- e) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi de l'un des sous-groupes visés aux points a), b) et c) du paragraphe premier ci-dessus, l'employé doit être détenteur soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires, soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires techniques ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 7, 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 8, 9 et 10 se font après respectivement 4, 7 et 11 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend les grades 11 et 12, et les avancements à ces grades interviennent, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après respectivement 19 et 25 années de grade depuis le début de carrière. L'accès au niveau supérieur est lié à la condition d'avoir suivi au moins douze journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre. L'avancement au dernier grade est en outre lié à la condition d'avoir accompli au total au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés de ces sous-groupes, le grade 12 est allongé d'un dixième échelon ayant l'indice 435.

3. Pour le sous-groupe à attributions particulières visé sous le point d) du paragraphe premier ci-dessus et réservé, pour la durée de l'emploi, aux secrétaires personnels des membres du Gouvernement,

le niveau général comprend les grades 8, 9 et 10, et les avancements aux grades 9 et 10 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis l'engagement comme secrétaire d'un membre du Gouvernement.

Le niveau supérieur comprend les grades 11 et 12, et les avancements à ces grades interviennent, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après respectivement 11 et 19 années de grade depuis l'engagement comme secrétaire d'un membre du Gouvernement. L'accès au niveau supérieur est lié à la condition d'avoir suivi au moins douze journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre. L'avancement au dernier grade est en outre lié à la condition d'avoir accompli au total au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés de ce sous-groupe, les dispositions prévues au paragraphe premier de l'article 20 de la présente loi ne sont pas applicables. Toutefois, pour ceux de ces employés qui sont nouvellement engagés auprès de l'Etat, l'indemnité calculée au moment de leur début de carrière est réduite jusqu'à concurrence des indemnités fixées en application des deux premiers paragraphes de l'article 20 pendant les trois premières années de service prestées sous cette qualité.

4. Sont classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé sous le point e) du paragraphe premier ci-dessus les employés détenteurs soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires, soit du diplôme luxembourgeois de fin d'études secondaires techniques, soit d'un brevet de maîtrise, soit d'un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 7, 8 et 9, et les avancements aux grades 8 et 9 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 10, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Art. 46. 1. La catégorie d'indemnité C, groupe d'indemnité C1, comprend les quatre sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe scientifique et technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social;
- d) un sous-groupe de l'enseignement.

2. Pour être classé à un emploi de l'un des sous-groupes visés sous les points a), b) et c) du paragraphe premier ci-dessus, l'employé doit soit avoir accompli avec succès, dans l'enseignement public luxembourgeois, cinq années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique, soit être détenteur d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle, ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 4, 6 et 7, et les avancements aux grades 6 et 7 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 8, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente

journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés de ces sous-groupes, le grade 8 est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 317.

3. Sont classés à un emploi du sous-groupe de l'enseignement visé au point d) du paragraphe premier ci-dessus les employés enseignants qui ne remplissent pas les conditions d'accès pour le classement dans l'un des groupes d'indemnité A1, A2 et B1.

Pour ce sous-groupe, le niveau général comprend les grades 6, 7 et 8, et les avancements aux grades 7 et 8 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 9, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par celui-ci.

Art. 47. La catégorie d'indemnité D, groupe d'indemnité D1, comprend les trois sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social.

Pour être classé à un emploi de l'un de ces sous-groupes, l'employé doit avoir accompli avec succès, dans l'enseignement public luxembourgeois, trois années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique, ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 3, 4 et 6, et les avancements aux grades 4 et 6 se font après respectivement 3 et 6 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 7, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité, le grade 7 est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 282.

Art. 48. La catégorie d'indemnité D, groupe d'indemnité D2, comprend les trois sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe technique;
- c) un sous-groupe éducatif et psycho-social.

Pour être classé à un emploi de l'un de ces sous-groupes, l'employé doit avoir accompli avec succès, dans l'enseignement public luxembourgeois, deux années d'études à plein temps dans l'enseignement secondaire ou secondaire technique, ou bien présenter un certificat sanctionnant des études reconnues équivalentes correspondant à la formation exigée pour la vacance de poste sollicitée.

L'employé détenteur du diplôme luxembourgeois d'aide-soignant et occupant un emploi correspondant à son diplôme est classé dans le sous-groupe visé sous c).

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 2, 3 et 4, et les avancements aux grades 3 et 4 se font après respectivement 3 et 6 années de grade depuis le début de carrière.

Pour bénéficier du second avancement en grade et des avancements en grade ultérieurs prévus dans ces sous-groupes, l'employé doit avoir passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, la condition d'avoir passé avec succès l'examen de carrière n'est pas requise pour bénéficier du second avancement en grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière.

Pour ces sous-groupes, le niveau supérieur comprend le grade 6, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 19 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité, le grade 6 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 259.

Art. 49. La catégorie d'indemnité D, groupe d'indemnité D3, comprend les deux sous-groupes suivants:

- a) un sous-groupe administratif;
- b) un sous-groupe technique.

Sont classés à un emploi de l'un de ces sous-groupes les employés ne remplissant pas les conditions d'accès pour le classement dans l'un des groupes d'indemnité A1, A2, B1, C1, D1 et D2.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 1 et 2, l'avancement au grade 2 intervenant après 3 années de grade depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend le grade 3, et l'avancement à ce grade intervient, sous réserve que toutes les conditions prévues par la loi soient remplies, au plus tôt après 6 années de grade depuis le début de carrière, sous condition que l'employé ait passé avec succès l'examen prévu pour sa carrière. Toutefois, cette condition n'est pas requise pour l'avancement dans ce grade lorsque l'employé est âgé de 50 ans au moins et qu'il a accompli au moins 8 années de grade depuis le début de carrière. Cet avancement est en outre lié à la condition d'avoir accompli au moins trente journées de formation continue attestées par des certificats de perfectionnement établis par l'Institut national d'Administration publique, ou d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées par le ministre.

Pour les employés de ce groupe d'indemnité qui ont réussi à l'examen de carrière, le grade 3 est allongé d'un douzième, d'un treizième et d'un quatorzième échelon ayant respectivement les indices 209, 216 et 222.

Art. 50. Les départements ministériels, administrations et services de l'Etat pourront désigner un employé classé dans l'un des sous-groupes administratifs des groupes d'indemnité B1, C1 ou D1 pour remplir les fonctions de secrétaire de direction pour autant que les nécessités de service l'exigent.

Les secrétaires de direction bénéficient d'un supplément de rémunération de vingt points indiciaires dans le groupe B1, d'un supplément de rémunération de quinze points indiciaires dans le groupe C1 et d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires dans le groupe D1. Pour les employés occupés à tâche partielle, le supplément de rémunération est proratisé par rapport au degré d'occupation.

Un règlement grand-ducal fixe les conditions et modalités pour l'octroi du supplément de rémunération visé à l'alinéa précédent.

Art. 51. Les départements ministériels, administrations et services de l'Etat pourront désigner un employé classé dans l'un des sous-groupes administratifs des groupes D1, D2 ou D3 pour remplir la fonction de standardiste pour autant que les nécessités de service l'exigent.

Les standardistes bénéficient d'un supplément de rémunération de dix points indiciaires. Pour les employés occupés à tâche partielle, le supplément de rémunération est proratisé par rapport au degré d'occupation.

Un règlement grand-ducal fixe les conditions et modalités pour l'octroi du supplément de rémunération visé à l'alinéa précédent.

Art. 52. 1. Les secrétaires personnels des membres du Gouvernement relevant du sous-groupe visé au paragraphe 3 de l'article 45 bénéficient d'un supplément de rémunération de vingt points indiciaires.

2. Le secrétaire repris par un service administratif dès la cessation de son emploi est classé, à partir de la date du déplacement, dans le groupe d'indemnité de la catégorie qui correspond à son degré d'études, les années de service antérieures à cette date et prestées sans interruption en qualité d'employé de l'Etat étant mises en compte pour l'application des délais d'avancement en grade et en échelon prévus dans son nouveau groupe d'indemnité. Il bénéficie, en vue de ces avancements, d'une dispense des conditions de stage et d'examen y prévues. Lorsque, à la date du déplacement, la nouvelle indemnité de l'employé est inférieure à celle dont il jouissait dans son ancien groupe d'indemnité, il conservera l'ancienne indemnité aussi longtemps qu'elle est plus élevée.

3. Dans le cas et pendant la période où dans un département ministériel le poste de secrétaire personnel d'un membre du Gouvernement reste inoccupé, il peut être pourvu à un poste supplémentaire de secrétaire de direction sur la base de l'article 50 de la présente loi et l'employé désigné à ce poste pourra bénéficier du supplément de rémunération respectif pendant la période en question.

Chapitre 4. Dispositions modificatives, transitoires, abrogatoires et finales

Art. 53. Toutes les dispositions légales et réglementaires pour lesquelles les règlements grand-ducaux concernant le régime des indemnités des employés des administrations et services de l'Etat ont servi de base sont considérées comme faisant référence au chapitre 3 de la présente loi.

Art. 54. Un règlement grand-ducal pourra accorder, sans créer un droit en faveur des intéressés et dans les limites déterminées par les crédits budgétaires et les dispositions du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat, des suppléments de pension en faveur des employés mis à la retraite sans avoir pu bénéficier des dispositions de l'article 8 de la présente loi et de leurs survivants, des survivants des employés décédés dans les mêmes conditions, des employés mis à la retraite avant l'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat et de leurs survivants et des survivants des employés décédés avant l'entrée en vigueur de la loi précitée.

Toutefois, le total du supplément et des prestations d'autres régimes de pension luxembourgeois et étrangers ne pourra dépasser la pension qui serait due si l'ensemble des périodes d'assurance accomplies par l'employé sous les régimes luxembourgeois et étrangers était pris en considération pour la fixation d'une pension de l'Etat.

Art. 55. Les employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat et les anciens employés des offices de l'Etat des dommages de guerre et de la reconstruction, qualifiés d'employés privés par l'article 31 de la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre, sont considérés comme employés de l'Etat pour l'application des dispositions de la présente loi.

Art. 56. Les dispositions prévues à l'article 20 de la présente loi ne sont pas applicables aux employés engagés avant le premier janvier 2015. Pour ces employés, les anciennes dispositions réglementaires relatives à la période de stage et aux indemnités de stage restent applicables.

Art. 57. 1. Par dérogation à l'article 21 de la présente loi, les anciennes dispositions relatives aux modalités de calcul de la bonification d'ancienneté de service telles qu'elles ont été notamment fixées par l'article 7 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat restent applicables aux employés engagés avant le premier janvier 2014.

2. Par dérogation à l'article 21 de la présente loi, les anciennes dispositions relatives à la fixation de l'indemnité au moment du début de carrière telles qu'elles ont été notamment fixées par l'article 3 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat restent applicables aux employés engagés avant le premier janvier 2015.

Art. 58. Les anciennes carrières prévues par les différents règlements grand-ducaux fixant le régime des indemnités des employés des administrations et services de l'Etat sont intégrées comme suit dans

les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité nouvellement créés et définis aux articles 43 à 49 de la présente loi.

En application du présent article et dans tous les textes, les anciennes dénominations de carrières sont remplacées par les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité correspondants nouveaux.

1. Catégorie d'indemnité A:

a) groupe d'indemnité A1:

- les sous-groupes administratif, scientifique et technique ainsi qu'éducatif et psycho-social comprennent l'ancienne carrière S;
- le sous-groupe à attributions particulières regroupe les anciennes carrières du médecin, du médecin vétérinaire et du pharmacien;
- le sous-groupe de l'enseignement visé par le paragraphe 4 de l'article 43 regroupe les anciennes carrières de chargés de cours classés aux grades E5, E6 et E7;
- le sous-groupe de l'enseignement visé par le paragraphe 5 de l'article 43 regroupe les anciennes carrières du chargé d'éducation et du chargé de cours de la formation des adultes classés au grade E3ter;

b) groupe d'indemnité A2:

- le sous-groupe administratif est nouvellement créé;
- le sous-groupe scientifique et technique regroupe l'ancienne carrière E et les anciennes carrières du cytotechnicien, du laborantin, du chimiste et du bibliothécaire documentaliste;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les anciennes carrières d'assistant d'hygiène sociale, d'assistant social, de diététicien, d'ergothérapeute, d'infirmier gradué, de masseur-kinésithérapeute, d'orthophoniste, d'orthoptiste, de pédagogue curatif, de rééducateur en psychomotricité, d'éducateur gradué et d'éducateur sanitaire;
- le sous-groupe de l'enseignement regroupe les anciennes carrières de chargés de cours classés aux grades E3 et E4, ainsi que l'ancienne carrière de chargé d'éducation classé au grade E3;

2. Catégorie d'indemnité B:

Groupe d'indemnité B1:

- le sous-groupe administratif comprend l'ancienne carrière D;
- le sous-groupe scientifique et technique regroupe l'ancienne carrière D (employés techniques) et les anciennes carrières d'assistant technique médical et d'agent sanitaire;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social regroupe les anciennes carrières d'infirmier, d'infirmier en anesthésie et réanimation, d'infirmier en pédiatrie, d'infirmier psychiatrique, de masseur, de sage-femme, d'éducateur et d'aide-éducateur gradué;
- le sous-groupe à attributions particulières regroupe les anciennes carrières E1 et E2 des secrétaires personnels des membres du Gouvernement;
- le sous-groupe de l'enseignement regroupe les anciennes carrières de chargé de cours et chargé d'éducation classés au grade E2;

3. Catégorie d'indemnité C:

Groupe d'indemnité C1:

- les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière C;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social comprend l'ancienne carrière d'éducateur-instructeur;
- le sous-groupe de l'enseignement comprend l'ancienne carrière de chargé de cours classé au grade E1;

4. Catégorie d'indemnité D:

a) groupe d'indemnité D1:

- les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière B1;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social comprend l'ancienne carrière de l'aide-éducateur;

b) groupe d'indemnité D2:

- les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière B;
- le sous-groupe éducatif et psycho-social comprend l'ancienne carrière de l'aide-soignant;

c) groupe d'indemnité D3:

- les sous-groupes administratif et technique comprennent l'ancienne carrière A.

Art. 59. 1. Les employés en activité de service qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi bénéficient d'une majoration d'indice en application de l'article 4 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, continuent à bénéficier de cette majoration d'indice jusqu'à échéance de la prochaine biennale qui échoit conformément à l'article 21, paragraphe 5.

2. Les employés en activité de service et classés par la présente loi dans des grades qui, par rapport aux grades prévus par les anciennes dispositions légales et réglementaires, connaissent des échelons supplémentaires, accèdent à ceux-ci au plus tôt deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, par application analogique de l'article 21, paragraphe 5.

3. Les employés en activité de service et qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sont classés à un échelon non repris dans les nouveaux tableaux indiciaires de l'annexe de la présente loi continuent à bénéficier de celui-ci jusqu'à échéance du prochain avancement en grade respectivement de l'avancement à l'indice de l'échelon subséquent.

Art. 60. Les employés bénéficiant au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi de l'un des congés prévus à l'article 30 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat conservent la computation des périodes de service y prévue. La présente disposition s'applique à tous les avancements en grade tels qu'ils sont définis aux articles 43 à 49 de la présente loi.

Art. 61. Sans préjudice des dispositions des articles 67 et 68, pour les employés relevant d'anciennes carrières intégrées par l'article 58 dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnités nouveaux et dont le nouvel agencement, tel que défini aux articles 43 à 49, comprend un nombre de grades supérieur par rapport à l'ancienne réglementation ou dont cet agencement prévoit un grade intercalé, le déroulement futur des avancements en grade est fixé sur base des conditions et délais d'avancement fixés aux articles 43 à 49 en tenant compte de ces nouveaux grades.

Toutefois, lorsque l'ancienneté de service de l'employé est telle que l'employé aurait pu accéder au grade intercalé ou au grade ajouté d'après les articles 43 à 49, il est tenu compte de ce grade intercalé ou ajouté pour la fixation de sa nouvelle indemnité. Celle-ci correspond dans le nouveau grade à la valeur de l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ou, à défaut, à la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation et pour autant que les conditions de formation y définies sont remplies.

Art. 62. Sans préjudice des dispositions des articles 58, 61, 67 et 68, le classement barémique atteint par les employés dans les anciennes carrières la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi est repris pour la fixation des grades et échelons d'après les dispositions de la présente loi.

Pour l'application des dispositions de la présente loi, la situation de carrière issue de l'ancienne réglementation avec l'ancienneté de grade et d'échelon acquise à la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi est reprise, sans préjudice de dispositions contraires contenues dans la présente loi. Il en est de même pour les anciennes carrières non reprises par l'article 58.

Art. 63. 1. Les anciennes carrières des employés intégrées en vertu de l'article 58 dans la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2, ou dans la catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, et dont par rapport au classement barémique du nouveau groupe d'indemnité, tel que défini aux articles 43 à 49, à la fois le grade de début de carrière et le grade de fin de carrière ont changé, sont reclassées.

2. Les employés en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, relevant des carrières considérées comme reclassées au sens du paragraphe précédent, sont classés respectivement dans la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A2, ou dans la catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, dans les nouveaux sous-groupes, en application des articles 43 à 49, au grade qui correspond à leur ancienneté de service acquise depuis leur premier début de carrière et sur base

des conditions et délais d'avancement fixés aux articles 43 à 49. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à la valeur de l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ou, à défaut, à la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation.

En vue de la détermination du nouveau grade dans la catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, il est tenu compte des conditions de réussite et de dispense à l'âge de 50 ans de l'examen de carrière définies aux articles 43 à 49. Pour l'application de la présente disposition, les employés ayant réussi à l'examen de leur carrière initiale sont considérés comme ayant réussi à l'examen de carrière prévu aux articles 43 à 49. Les employés relevant d'anciennes carrières n'ayant pas connu d'examen de carrière sont considérés comme ayant réussi à l'examen de carrière dans le nouveau régime tel que prévu aux articles 43 à 49, à moins que leur ancienne carrière n'ait compris qu'un seul grade.

Art. 64. 1. Sans préjudice des dispositions des articles 58, 61 et 67, les anciennes carrières des employés engagés avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi et classés dans l'une des carrières paramédicales prévues à l'article 1er, point 5, du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession paramédicale dans les administrations et services de l'Etat, sont intégrées dans les sous-groupes respectifs du groupe d'indemnité A2 avec conservation de leur expectative de carrière antérieure concernant l'avancement au grade 14 après 25 années de grade depuis le début de carrière tel qu'il a été prévu par l'article précité.

2. Les employés engagés avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi et relevant de la carrière du médecin intégrée en vertu de l'article 58 dans la catégorie d'indemnité A, groupe d'indemnité A1, sous-groupe à attributions particulières, peuvent bénéficier à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi de l'augmentation d'échelon calculée en vertu de l'article 5, paragraphe 4, de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Pour les employés visés à l'alinéa précédent, l'expérience professionnelle à prendre en compte pour déterminer l'augmentation d'échelon est celle acquise au moment de leur entrée en service.

Art. 65. L'ancienne carrière E1 des secrétaires personnels d'un membre du Gouvernement est intégrée dans le sous-groupe à attributions particulières visé au paragraphe 3 de l'article 45. Les employés classés dans cette carrière au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sont classés dans ce sous-groupe au grade correspondant à leur ancienneté de service acquise depuis le début de carrière comme secrétaire personnel, à la valeur de l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ou, à défaut, à la valeur de l'échelon de base immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne réglementation.

Art. 66. Les employés engagés avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, classés dans la carrière A et remplissant la fonction de concierge, sont classés dans les sous-groupes respectifs du groupe d'indemnité D3 avec conservation de leur grade et échelon et de leur expectative de carrière initiale tels que fixés par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat.

Art. 67. 1. Les employés engagés avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi et qui sont classés à un grade non repris dans le nouveau tableau indiciaire de l'annexe de la présente loi ou qui bénéficient d'un classement spécial plus favorable en vertu d'une décision de classement individuelle et par référence à un tableau indiciaire de l'annexe B de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, conservent leur classement aussi longtemps qu'il est plus favorable.

Dans le cas où une décision individuelle prise en faveur d'un employé prévoit un classement spécial ou une expectative de carrière moins favorable par rapport aux dispositions prévues aux articles 43 à 49 de la présente loi, celles-ci lui sont appliquées, compte tenu de son ancienneté de grade déterminée sur base de la date de début de carrière pour la fixation de l'échéance des avancements en grade et en échelon.

2. Les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et dont l'indemnité calculée en fonction des dis-

positions de la même loi est inférieure à celle dont ils bénéficiaient d'après l'ancienne réglementation, conservent l'ancienne indemnité arrêtée au jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, aussi longtemps qu'elle est plus élevée. Toutefois, pour les employés réintégrant les services après un congé de maternité, congé parental ou congé sans indemnité, l'indemnité est arrêtée au jour de la réintégration.

Art. 68. 1. Par dérogation aux dispositions des articles 43 à 49, pour les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et relevant des anciennes carrières de chargé de cours et de chargé d'éducation fixées par référence aux grades du tableau indiciaire repris à l'annexe C, sous la rubrique IV. „Enseignement“, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, le classement barémique correspond aux grades et échelons respectifs fixés au tableau indiciaire sous II. „Enseignement (tableau indiciaire transitoire)“ de l'annexe de la présente loi.

Les employés qui sont visés par le régime transitoire de cet article bénéficient d'un avancement de deux échelons supplémentaires après six années de bons et loyaux services depuis le début de carrière, sans préjudice du report de l'ancienneté acquise dans l'échelon auquel ils étaient classés avant l'avancement.

Pour ces employés, l'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3ter, E4, E5, E6 et E7 est lié à la condition d'avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue attestée par des certificats de perfectionnement établis par le ministre ayant l'éducation nationale dans ses attributions, sauf en cas de dispense pour des raisons dûment motivées par celui-ci. L'accès à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3ter, E4, E5, E6 et E7 est assimilé à une promotion pour l'application des dispositions de l'article 4bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Pendant une période transitoire de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi et par dérogation au principe de l'alinéa précédent, ces employés peuvent accéder à l'échelon 14 et suivants des grades E1, E2, E3, E3ter, E4, E5, E6 et E7 en attendant qu'ils remplissent les conditions de formation requises. Ils bénéficient à cet égard d'un crédit de formation de douze journées.

2. Pour l'application des dispositions de l'article 31, paragraphe 1, l'accès de l'employé visé par le présent article à la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulière est subordonné à la condition d'avoir accompli au moins douze ans à partir du début de carrière du sous-groupe d'indemnité de l'enseignement dont ressort l'employé.

Toutefois, à défaut d'un candidat relevant de l'enseignement et remplissant les conditions définies à l'article 31, paragraphe 1, le ministre ayant l'éducation nationale et la formation professionnelle dans ses attributions, sur avis conforme du ministre, peut désigner un employé enseignant ayant accompli au moins six années à partir du début de carrière dans le groupe d'indemnité A1, respectivement dans le groupe d'indemnité A2, ou ayant accompli au moins neuf années à partir du début de carrière dans le groupe d'indemnité B1, respectivement dans le groupe d'indemnité C1.

Art. 69. Les dispositions transitoires et abrogatoires prévues par la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat et concernant l'allocation de famille sont applicables par analogie aux employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 70. Les dispositions de l'article 27, alinéa 3, de la loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental et relatives aux modalités de calcul et d'allocation de l'indemnité de remplacement sont applicables au personnel du Service de l'Education différenciée effectuant des remplacements.

Art. 71. Les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, engagés en qualité de médecin et intégrés en vertu de l'article 58 dans le sous-groupe à attributions particulières du groupe d'indemnité A1 peuvent bénéficier à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi de l'augmentation d'échelon calculée en vertu de l'article 5, paragraphe 4, de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Pour ces employés, l'expérience professionnelle à prendre en compte pour déterminer l'augmentation d'échelon est celle acquise au moment de leur entrée en service.

Art. 72. Pour les employés en service, en congé de maternité, en congé parental ou en congé sans indemnité au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, il est instauré un mécanisme complémentaire de changement de groupe permettant à ces employés d'accéder à un groupe d'indemnité supérieur au leur. Cette possibilité est limitée à une période de dix ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. Pour l'exécution de cette disposition sont applicables par analogie les conditions et modalités fixées à l'article 50 de la loi du XXX 2012 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.

Pour pouvoir bénéficier de ce mécanisme complémentaire de changement de groupe, l'employé doit remplir les conditions d'éligibilité suivantes:

1. avoir accompli quinze années de service depuis son début de carrière;
2. être classé à un grade relevant du niveau supérieur;
3. occuper un poste qui comporte l'exercice de fonctions et attributions supérieures à celles revenant à son groupe d'indemnité initial.

Le changement de groupe d'indemnité dans le cadre du présent article ne peut se faire qu'une seule fois et dans les limites de l'article 3 de la loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien, et uniquement à l'intérieur de l'administration dont relève l'employé.

Chapitre 5. Mise en vigueur

Art. 73. Les règlements grand-ducaux concernant le régime et les indemnités des employés et pris en exécution de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat ainsi qu'en exécution de l'article 23 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat restent applicables pour autant qu'ils n'ont pas été abrogés et qu'ils ne sont pas contraires à la présente loi.

Art. 74. La loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat est abrogée, à l'exception des dispositions expressément maintenues en vigueur par la présente loi.

Il en est de même des autres dispositions légales et réglementaires contraires à la présente loi.

Pour les employés engagés auprès de l'Etat dans les nouvelles catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité avant le premier janvier 2015, les anciennes dispositions légales et réglementaires relatives à la fixation de l'indemnité de stage, de l'échelon de début de carrière et du grade de computation de la bonification d'ancienneté de service au moment du début de carrière, au paiement de l'indemnité initiale de l'employé qui n'a pas encore atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière, au paiement de l'indemnité de l'employé au moment du début de carrière ainsi qu'à l'allocation d'une majoration de l'indice accordée jusqu'au 31 décembre 2014 restent applicables.

Art. 75. La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2014, à l'exception de l'article 7, de l'article 20, paragraphes 1, 2, 3, 4 et 5, 2e alinéa, de l'article 21, paragraphe 3, de l'article 29, de l'article 42, alinéa 4, deuxième phrase, de l'article 59, paragraphe 1er, et de l'article 68, paragraphe 1er, alinéa 3, deuxième phrase, qui entrent en vigueur le premier janvier 2015.

ANNEXE

TABLEAUX INDICIAIRES

I. Administration générale

Grade	Echelons															Nombre et valeur des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
16	410	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560					10x15
15	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530					10x15
14	360	380	395	410	425	440	455	470	485							1x20+7x15
13	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470						3x20+6x15
12	290	305	320	340	360	380	395	410	425							2x15+3x20+3x15
11	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395					7x12+3x15
10	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362					10x12
9	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338					10x12
8	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311				8x9+3x12
7	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	272				10x9+1x6
6	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253					10x9
5	154	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244					10x9
4	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224					10x8
3	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202					10x7
2	121	128	135	142	149	156	160	164	168	172						5x7+4x4
1	107	114	121	128	135	142	149	153	157							6x7+2x4

II. – Enseignement (tableau indiciaire transitoire)

Grade	Echelons																				Nombre et valeur des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E7	290	305	320	340	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515	530	546	560			2x15+3x20+10x15+1x16+1x14
E6	266	278	290	305	320	340	355	370	385	400	415	430	445	460	475	490	504				2x12+2x15+1x20+10x15+1x14
E5	254	266	278	293	313	328	343	358	373	388	403	418	433	453	473	480					2x12+1x15+1x20+8x15+2x20+1x7
E4	214	226	238	250	262	277	292	307	322	337	352	367	382	397	409	421	441	453	465	475	4x12+9x15+2x12+1x20+2x12+1x10
E3ter	214	226	238	250	262	274	286	298	310	322	334	349	364	379	394	409	424	439	450		10x12+7x15+1x11
E3	185	196	208	220	232	247	262	274	286	298	310	322	334	346	358	370	385	400			1x11+3x12+2x15+9x12+2x15
E2	176	185	196	209	222	235	248	261	274	287	300	313	326	339	352						1x9+1x11+12x13
E1	163	172	181	192	203	214	225	236	247	258	269	281	294	307	320	333	339				2x9+8x11+1x12+4x13+1x6

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi poursuit un double objectif qui consiste d'une part à donner une suite à une revendication particulière du Conseil d'Etat et d'autre part à transposer dans le régime des employés de l'Etat les modifications apportées aux traitements des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des réformes décidées en la matière par le Gouvernement.

En ce qui concerne le premier objectif, il y a lieu de relever que le Conseil d'Etat avait déjà recommandé, dans un avis du 7 juillet 2000, de fixer les indemnités des employés de l'Etat non pas par règlement grand-ducal comme cela a été fait jusqu'à présent, mais par une loi. En effet, dans le cadre d'une modification de textes effectuée au cours de l'année 2000 pour transposer aux employés de l'Etat diverses adaptations intervenues au niveau de la législation concernant les fonctionnaires de l'Etat ainsi que pour remplacer par la même occasion les règlements du Gouvernement en conseil fixant le régime des indemnités des employés par des règlements grand-ducaux, le Conseil d'Etat avait mis en exergue un certain nombre de problèmes au regard de l'article 99 de la Constitution qui soumet toute charge grevant le budget de l'Etat pour plus d'un exercice à une loi spéciale. C'est la raison pour laquelle il avait insisté afin que les principes de la fixation de certaines indemnités, dont également celles des employés de l'Etat, soient inscrits dans une loi formelle en conformité avec l'article précité.

Partant, l'article 23 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, qui constitue la base légale de la réglementation concernant les indemnités des employés de l'Etat, a été modifié dans la nouvelle législation sur les traitements dans le sens qu'il ne prévoit plus la fixation des indemnités de ces employés par règlement grand-ducal. Etant donné par ailleurs que le régime des employés de l'Etat a jusqu'à présent été fixé par une loi, en l'occurrence la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat, il est proposé de fusionner tous les textes relatifs aux employés de l'Etat en la matière dans une même loi, donc d'un côté le texte de la loi précitée réglant les modalités du régime et les droits des employés de l'Etat ainsi que de l'autre côté les textes des différents règlements grand-ducaux qui fixent actuellement les indemnités et les carrières des employés de l'Etat. Il s'agit précisément des règlements grand-ducaux suivants:

- règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat,
- règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des chargés de cours des différents ordres de l'enseignement public et des administrations et services de l'Etat,
- règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession sociale ou éducative dans les administrations et services de l'Etat,
- règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des chargés d'éducation des lycées et lycées techniques publics,
- règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession paramédicale dans les administrations et services de l'Etat,
- règlement grand-ducal modifié du 6 février 2001 fixant le régime des indemnités des chargés de cours du Service de la Formation des Adultes.

Le contexte et l'occasion pour réaliser cet objectif se sont prêtés maintenant avec le paquet des mesures de réformes en matière salariale et statutaire avec la restructuration des carrières des fonctionnaires de l'Etat qui en fait partie. Comme dans le passé, la restructuration des carrières des employés de l'Etat ainsi que toutes les modifications significatives apportées aux textes en vigueur pour ces agents s'orientent par rapport aux changements retenus en matière du statut et des traitements des fonctionnaires de l'Etat. La transposition de ces mesures constitue donc le deuxième objectif de ce projet, projet qui se propose également d'éliminer par la même occasion les incohérences techniques constatées dans la réglementation actuelle et d'harmoniser certains principes divergents dans les dispositions relatives aux différentes catégories d'employés.

Les mesures de restructuration dont il est question s'imposent entre autres aussi en raison de la mise en œuvre du processus de Bologne qui a introduit de nouveaux diplômes universitaires requis pour l'accès au service public, et en raison de l'évolution des responsabilités et des sujétions dans ce secteur. A côté de ces aspects d'ordre plutôt technique des structures de carrières, le Gouvernement a jugé nécessaire de procéder à une modernisation du service public dans le souci d'améliorer l'efficacité et la performance de l'administration, ceci par le biais entre autres d'une meilleure organisation et gestion des ressources humaines dans la Fonction publique, d'une gestion par objectifs et d'un système d'appré-

ciation des compétences professionnelles et personnelles, objectifs transposés de même par les réformes envisagées dans le contexte des projets de loi constitutifs du paquet de réformes.

Le présent projet s'inscrit donc également dans cette logique, en renvoyant d'un côté en grande partie aux dispositions respectives apportées à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et à la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat, et de l'autre côté en réglant en détail les dispositions spécifiques inhérentes au régime particulier des employés de l'Etat et de leurs carrières.

En détail, les réformes et modifications décidées dans le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et qu'il s'agit de transposer au régime des employés de l'Etat sont les suivantes:

- réduction du nombre des carrières et fusion de carrières au moyen d'une restructuration du régime actuel,
- regroupement des carrières actuelles d'employés de l'Etat dans les catégories et groupes d'indemnité par analogie à ceux des fonctionnaires de l'Etat,
- augmentation, pour toutes les carrières, de la durée du stage à trois ans avec un minimum de deux ans dans le cas d'une réduction de stage,
- réagencement des indemnités allouées pendant la période de stage par analogie à celles des stagiaires-fonctionnaires,
- introduction d'un classement particulier en faveur des employés détenteurs d'un diplôme „bachelor“,
- introduction d'un niveau général et d'un niveau supérieur dans les nouvelles catégories d'indemnité des employés de l'Etat avec maintien de la cadence actuelle des échéances et des avancements en grade,
- accès aux grades du niveau supérieur des catégories par avancement en grade assimilé à une promotion suite à une procédure d'appréciation des compétences personnelles et professionnelles,
- reclassement de certaines carrières, dont notamment celles de l'employé de la carrière E, de l'agent sanitaire, de l'infirmier, de l'assistant technique médical, de l'infirmier psychiatrique, du masseur, de l'infirmier en pédiatrie, de la sage-femme, de l'éducateur, de l'éducateur gradué, du cytotechnicien et du bibliothécaire documentaliste,
- introduction d'une mesure transitoire ciblée en fonction des employés méritants, qui en raison de leur situation de carrière avancée ne peuvent plus bénéficier pleinement du principe instauré du Lifelong Learning. Sous les mêmes conditions et modalités applicables aux fonctionnaires de l'Etat, ces employés sont autorisés à changer de groupe d'indemnité après avoir été déclarés admissibles et après avoir accompli un travail personnel de réflexion sur un sujet en relation avec la fonction qu'ils occupent,
- application „mutatis mutandis“ de la procédure d'insuffisance professionnelle constatée suite à une évaluation dans le régime des employés de l'Etat dès le début du contrat à durée indéterminée,
- classement des employés exerçant une tâche enseignante et engagés à l'avenir dans le tableau indiciaire de l'„Administration générale“,
- suppression générale des majorations d'indice,
- réforme du système d'octroi de l'allocation de famille,
- introduction d'une augmentation d'échelon plafonnée à 80 points indiciaires pour les employés exerçant la profession de médecin et pouvant faire valoir une certaine expérience professionnelle,
- prise en compte du paquet „ancienneté – formation – appréciation“ des compétences sociales et professionnelles pour les avancements en grade dans le niveau supérieur et à l'intérieur de celui-ci,
- computation, sous certaines conditions, pour la totalité des périodes de service antérieures passées dans le secteur privé et plus aucune computation quelconque des périodes passées sans aucune occupation; suppression de la bonification de la période de stage; suppression du plafond pour la bonification d'ancienneté de service. Abandon en parallèle de la notion „d'âge fictif de début de carrière“,

Pour ce qui est des modifications plus spécifiques du régime des employés de l'Etat, les décisions suivantes sont mises en œuvre par le présent projet:

- maintien du principe que le grade de fin de catégorie est immédiatement inférieur à celui de leurs collègues fonctionnaires en possession des mêmes diplômes,
- maintien de la cadence actuelle des avancements en grade,
- suppression de l'épreuve de qualification actuellement prévue pour l'accès au dernier grade des carrières actuelles C, D et E, afin de garder un certain parallélisme entre les catégories de traitement des fonctionnaires de l'Etat et les catégories d'indemnité des employés de l'Etat,
- l'accès à une deuxième filière de majorations d'échelons à attribuer aux titulaires de postes à responsabilités particulières sera introduit dans le régime des employés de l'Etat,
- reprise des tableaux indiciaires valables pour le classement des employés dans la nouvelle loi même des employés de l'Etat,
- maintien de la clause de non-résiliabilité du contrat de travail de l'employé de l'Etat avec réduction du délai de dix à trois, années de service, avec suppression en parallèle de la condition d'âge de trente-cinq ans,
- possibilité d'accéder à une carrière supérieure à la sienne créée en faveur des employés,
- introduction d'un contrôle des connaissances et d'un rapport d'aptitude professionnelle, épreuves sanctionnant un cycle de formation de début de carrière pour l'employé engagé sous contrat à durée indéterminée, accompagnée de l'obligation pour les administrations de désigner une personne de référence chargée de l'encadrement de l'employé nouvellement engagé auprès de l'Etat. Pour les employés méritants ayant obtenu un quorum d'au moins deux tiers du total des points à ces épreuves, l'indemnité de début de carrière est déterminée sur base du quatrième échelon,
- introduction, par analogie à une mesure identique du régime actuel des traitements des fonctionnaires de l'Etat et sous certaines conditions, d'un supplément d'indemnité personnel à l'âge de cinquante-cinq ans pour les employés classés au dernier grade de leur carrière et n'ayant pas pu accéder au dernier échelon barémique de ce grade,
- ajout, pour des raisons de transparence, de certaines dispositions du Code du travail dans le texte de la loi sur les employés de l'Etat.

Les différentes mesures de réformes sont expliquées en détail au commentaire des articles respectifs joint au présent projet.

Il en est de même pour la mise en vigueur de la présente loi prévue en principe au 1er janvier 2014. Toutefois et conformément à l'avenant signé le 27 avril 2012 aux accords du 15 juillet 2011 entre le Gouvernement et la C.G.F.P. dans le cadre de la réforme de la Fonction publique et de l'accord salarial, ainsi qu'à l'accord de conciliation du 30 mars 2012, les dispositions ayant trait à la réforme du stage, à la suppression de la majoration de l'indice, à la modification du système de l'allocation de famille et au système d'appréciation des compétences seront mises en place à partir du 1er janvier 2015.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1er

Le chapitre premier est constitué par un seul article qui définit l'objet du présent projet de loi, projet qui reprend dans un même texte aussi bien les dispositions de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat que les dispositions concernant le régime des indemnités des employés de l'Etat fixées dans le passé par différents règlements grand-ducaux, tout en faisant également référence au statut général des fonctionnaires de l'Etat qui prévoit des dispositions applicables aux employés de l'Etat.

Ad article 2

Cet article reprend le texte exact de la définition de l'employé de l'Etat telle qu'elle était déjà inscrite dans la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat.

Ad article 3

Cet article énumère les conditions que l'employé de l'Etat doit remplir en vue de l'engagement en cette qualité auprès d'une administration ou service de l'Etat. Il s'agit des mêmes conditions que celles

inscrites à l'article 3 actuel de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat. En ce qui concerne l'examen médical, il faut préciser qu'il a été jugé utile de rendre la procédure de recrutement des employés de l'Etat plus flexible dans le sens qu'endéans un délai maximal de deux années d'interruption de la relation de travail, l'employé n'aura plus besoin de se présenter une nouvelle fois auprès du médecin du travail dans le cas où sa nouvelle activité aura les mêmes caractéristiques que l'ancienne. Cette procédure allégée est notamment nécessaire pour pourvoir à des remplacements urgents et souvent de courte durée dans l'administration en général et dans le domaine de l'enseignement en particulier.

Par ailleurs, cet article transpose dans la législation des employés de l'Etat la disposition introduite dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et ayant trait à la dispense de la connaissance de deux langues administratives. Comme corollaire à la possibilité de bénéficier exceptionnellement d'une dispense de la langue luxembourgeoise, il a été jugé utile de prévoir que l'employé doit suivre des cours de langue en la matière et ce en pouvant bénéficier du congé linguistique prévu par le nouvel article 29decies du statut qui fait référence au Code du travail dans lequel ce congé a été introduit par une loi du 17 février 2009.

Enfin, et pour être complet, l'article reprend une disposition du statut général des fonctionnaires de l'Etat destinée à préciser les compétences ministérielles au niveau des équivalences administratives des diplômes et certificats d'études. A l'instar de la procédure prévue dans le cadre de l'organisation des examens-concours d'admission au stage, les équivalences sont établies dans ce contexte le cas échéant sur avis d'une commission des équivalences administratives instituée auprès du Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et prévue par l'article 5 du règlement grand-ducal portant organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat.

Ad article 4

Cet article reprend le texte original relatif à l'engagement de l'employé de l'Etat tel qu'il a été modifié par la loi du 30 mai 2008 ayant eu pour objet l'introduction de la procédure de la centralisation administrative des opérations de recrutement d'employés de l'Etat.

D'après cette procédure, en place depuis l'année 2008, l'engagement d'employés de l'Etat est effectué par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, sur avis du ministre du ressort. Toutefois, dans le texte proposé, le terme „avis“ est remplacé par le terme „demande“. En effet, il résulte de la pratique que, pour les carrières administratives et techniques, le ministre du ressort prend l'initiative de l'engagement et, par conséquent, demande au Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative de signer un contrat de travail avec l'employé intéressé. Il s'agit donc d'une demande plutôt que d'un avis au sens des dispositions du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes. A noter que pour les carrières médicales, paramédicales, sociales, éducatives et les carrières de l'enseignement, l'engagement est effectué par le ministre du ressort.

En ce qui concerne l'alinéa 3 de l'article 4, il y a lieu de préciser qu'il est profité dans le cadre du présent projet de l'occasion de rendre le texte relatif aux dispositions légales applicables au régime des employés de l'Etat plus clair et transparent. Dans cette logique, les différents articles du Code du travail qui sont applicables également aux employés de l'Etat ont été formellement énumérés à l'article 4 du présent projet de loi. Il s'agit des dispositions concernant plus particulièrement la forme et la preuve du contrat de travail ainsi que les conditions et modalités réglant le recours au contrat à durée déterminée.

Ad article 5

L'article 5 a trait à la résiliation du contrat de travail de l'employé de l'Etat. Tout comme à l'article précédent, le texte de cet article reprend la procédure en matière de contrat de travail introduite avec la centralisation administrative précitée et ne fait que remplacer le terme „avis“ par le terme „demande“.

Ad article 6

L'article 6 prévoit l'application de l'article 39 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat aux employés de l'Etat. Il s'agit plus précisément de la procédure à respecter en cas de démission volontaire de l'employé bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Sans préjudice du fait que l'article précité était encore toujours d'application pour les résiliations des contrats d'employés, il a été jugé utile de le mentionner clairement dans le nouveau texte.

Ad article 7

Dans le présent article, repris de la législation actuelle concernant les employés de l'Etat, sont intégrées les références aux nouvelles dispositions prévues par le statut des fonctionnaires de l'Etat et visant l'insuffisance professionnelle et la procédure d'amélioration des prestations professionnelles. Il s'agit plus précisément de nouvelles mesures prévues dans le programme gouvernemental de 2009 et qui consistent à mettre en place pour les agents ne répondant plus à leurs obligations statutaires une procédure d'encadrement et d'appréciation des compétences professionnelles et qui offre la possibilité de parer à l'inaptitude d'un agent au moyen d'un suivi et d'un encadrement régulier destiné à améliorer ses prestations. En cas d'échec de cette procédure, le fonctionnaire pourra être rétrogradé ou révoqué au pire des cas.

C'est donc par analogie que ces mesures seront également prévues pour les employés de l'Etat, la conséquence dans le cas d'un échec de la procédure précitée étant le cas échéant la résiliation du contrat de travail. Servent de base pour l'application de cette disposition les articles 4bis, paragraphe 5, et 42 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Par conséquent, l'employé pourra être licencié suite à une telle procédure. Il a été jugé équitable dans ce cas d'assurer une application similaire des dispositions en question dans les deux régimes.

Par ailleurs et dans un souci d'harmonisation, le présent article prévoit désormais un délai de trois années pour la non-résiliabilité du contrat à durée indéterminée tandis que la loi actuelle fixe un délai de dix ans. Le fait de rendre applicable de façon analogue les dispositions précitées du statut des fonctionnaires à la situation contractuelle de l'employé a rendu nécessaire cette modification.

En plus et de cette manière, d'un côté le régime des employés bénéficiera d'une certaine valorisation au niveau de la relation de travail auprès de l'Etat, de l'autre côté l'Etat disposera dorénavant d'un éventail de sanctions nettement plus large en cas d'une insuffisance ou d'une faute de l'employé. En effet, non seulement au cours des premières années de service, le contrat de l'employé pourra être résilié suite à la procédure décrite ci-dessus, mais également il pourra être appliqué de manière plus flexible, ceci après cette période, une sanction disciplinaire plus appropriée, ou le cas échéant moins grave, d'après les procédures en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

En outre, la condition d'âge de 35 ans, deuxième critère actuellement requis en parallèle en vue de la non-résiliabilité du contrat de l'employé de l'Etat, a été supprimée. Dans la mesure où cette condition peut être considérée comme discriminatoire, le présent projet ne prévoit dorénavant plus qu'une seule condition.

Sans préjudice de la possibilité de résilier dans ces cas le contrat de l'employé, le ministre compétent a le droit de mettre fin au contrat de travail pour raisons d'absences pour cause de maladie. Cette disposition fut déjà prévue par la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat. Toutefois, dans le cas d'une résiliation du contrat pour raisons d'absences pour cause de maladie à l'égard d'un employé qui ne bénéficie pas encore du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat, l'ancien texte ne prévoyait pas de délais précis pour la procédure en place. C'est la raison pour laquelle le nouveau texte se propose de fixer désormais des échéances en la matière en s'inspirant des délais actuellement en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat. A noter dans ce contexte que la Caisse nationale d'assurance pension, instaurée par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique et remplaçant la Caisse de pension des employés privés, est compétente pour se prononcer à l'égard de l'invalidité professionnelle de l'employé ne bénéficiant pas du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat.

Ad article 8

Le présent article reprend le texte de l'article 8 de la législation actuelle en la matière en laissant inchangé les échéances fixées pour le changement de régime de pension.

Ad article 9

L'article 9 du présent projet de loi constitue le texte de l'actuel article 10 de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat. Il énumère les différents temps de service qui sont pris en considération pour l'application des délais d'attente en vigueur pour l'admission au régime de pension des fonctionnaires de l'Etat.

A cette liste le présent projet ajoute les temps passés au service de l'Etat en qualité de salarié de l'Etat. En effet, jusqu'à présent, ces périodes n'ont pas été considérées pour le calcul des échéances

dont question. Or, pour des raisons d'équité, il y a lieu de tenir compte dans ce contexte également des services prestés auprès de l'Etat même en qualité de salarié.

Par ailleurs, les périodes de volontariat à l'armée qui auparavant ont toujours été mises en compte pour l'application des mêmes délais sur la base d'une disposition transitoire prévue par la loi modifiée du 27 janvier 1972 susmentionnée, ont été ajoutées au même titre. A noter dans ce contexte que le règlement grand-ducal du 9 décembre 1963 déterminant le statut des volontaires de l'armée et mentionné dans l'ancien texte, a été abrogé par les règlements grand-ducaux du 22 septembre 1967 et du 1er juillet 2008.

En dernier lieu, cet article prévoit de bonifier les périodes de congé prévues par les articles respectifs du statut général des fonctionnaires de l'Etat de la même manière pour l'application des échéances fixées pour l'admission au régime de pension des fonctionnaires de l'Etat. La précision dont il s'agit dans ce cas se réfère à la pratique toujours appliquée jusqu'à présent de mettre en compte certains temps d'absence considérés comme périodes d'activité de service sur la base du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Ad articles 10, 11 et 12

Les derniers articles du chapitre 2 ne font que reprendre le texte des articles 11 et 13 de la loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat.

Ad article 13

Le chapitre 3 du présent projet fixe le régime des indemnités des employés de l'Etat, celles-ci étant adaptées par la même occasion aux restructurations des carrières décidées dans le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Ce chapitre est divisé en deux sections, dont la première concerne les principes généraux à appliquer en matière d'indemnité des employés et dont la deuxième se rapporte aux spécificités relatives aux différentes catégories d'employés de l'Etat.

Ad articles 14 et 15

Les articles 14 et 15 se rapportent au principe général de la proratisation de l'indemnité de l'employé en fonction du degré d'occupation et en fonction du nombre de journées travaillées pendant le mois au cours duquel a lieu l'entrée en service.

Ad article 16

Dans le présent projet de loi, le terme „indemnité“ désigne l'indemnité de base. En effet, les rémunérations des agents de l'Etat sont exprimées en principe par référence aux points indiciaires correspondant à un échelon déterminé du tableau indiciaire respectif ou bien à un allongement de grade prévu par le texte. Cet échelon constitue donc l'indemnité de base, sans préjudice des accessoires de rémunération qui peuvent s'ajouter à cette base indiciaire.

Ad article 17

Par analogie aux traitements des fonctionnaires, les employés seront classés dorénavant dans les catégories d'indemnité qui remplacent les carrières actuelles. Cette mesure s'inscrit dans le cadre des réformes concernant les carrières décidées par le Gouvernement. Ces réformes se concrétisent par une réduction du nombre des carrières, une fusion de certaines carrières et un regroupement des carrières actuelles dans quatre catégories de traitements dans les barèmes respectifs, comportant groupes et sous-groupes.

Il y a lieu de relever à cet endroit que les dispositions prévues dans le présent projet de loi en matière de classement des employés renvoient aux tableaux indiciaires prévus à l'annexe du projet. En effet, contrairement à l'ancienne réglementation concernant les indemnités des employés qui s'est référée aux tableaux indiciaires de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat, le présent projet intègre les tableaux respectifs servant de base pour le déroulement des carrières des employés de l'Etat dans une annexe, ceci dans le but d'un côté de réduire les nombreux renvois à une autre loi, en l'occurrence celle des traitements des fonctionnaires de l'Etat, et de rendre le présent texte plus complet et transparent, de l'autre côté d'intégrer dans le tableau de l'Administration générale des employés de l'Etat des échelons autrefois accordés à titre d'allongements de grade spécifiques pour les différentes carrières, échelons désormais transformés en échelons barémiques simplement accessibles par le jeu normal des biennales.

Ad article 18

Le texte de l'article 18, repris de la réglementation actuelle, maintient le principe du classement des employés suivant tant leur niveau d'études que suivant le niveau du poste qu'ils occupent, les deux conditions devant être remplies, avec la différence que dorénavant les employés seront, sauf exceptions, classés par catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité au lieu des anciennes carrières.

Ad article 19

Tout comme dans le passé, les décisions de classement sont prises par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Il s'agit d'un texte repris de l'ancienne réglementation auquel est ajoutée une nouvelle disposition concernant les employés de l'enseignement. En effet, et d'après une pratique courante, le Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, ministre de tutelle des établissements scolaires et, partant, également responsable en principe de l'engagement des enseignants, a établi une proposition de classement pour les chargés de cours et chargés d'éducation en vue du classement définitif par le ministre. Dans la mesure où c'est également le Ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle qui est l'instance compétente pour juger de l'admissibilité de ces agents aux concours de recrutement en vue d'une nomination dans une fonction d'enseignant sous le statut du fonctionnaire de l'Etat, critère pris en considération, entre autres, pour le classement des employés visés, cette pratique s'est avérée nécessaire et sera entérinée formellement dans le texte de l'article 19.

Ad article 20

Le présent article fixe la période de stage applicable aux employés de l'Etat. Par analogie aux modifications apportées au statut du fonctionnaire de l'Etat, la durée de la période de stage sera portée à trois années avec un minimum de deux années dans le cas d'une réduction de stage.

En ce qui concerne les indemnités allouées pendant cette période, il y a lieu de remarquer que celles-ci sont fixées par groupes d'indemnité et par analogie aux niveaux fixés pour les fonctionnaires stagiaires dans le cadre des mesures de réajustement des rémunérations de début pour les nouveaux entrants. Par ailleurs, un mécanisme nouvellement introduit permet de tenir compte de l'expérience professionnelle dépassant le seuil de dix années computables déjà pour la fixation de l'indemnité pour la période de stage.

Les paragraphes 3 et 4 de cet article visent une toute nouvelle mesure insérée dans la législation des employés de l'Etat et concernant l'introduction d'un contrôle des connaissances et d'un rapport d'aptitude professionnelle. Ces épreuves sanctionneront dorénavant une formation générale qui sera généralisée pour les employés de tous les sous-groupes d'indemnité dans la logique des considérations suivantes.

Dans le cadre des réformes, le Gouvernement a décidé pour les fonctionnaires stagiaires la fixation de l'échelon de début de carrière au quatrième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté, ceci au moment de leur nomination, à la place du troisième échelon actuellement prévu dans les textes dans la mesure où ils réussissent à l'examen de fin de stage avec un résultat d'au moins deux tiers des points.

Afin de pouvoir transposer cette mesure pour des raisons d'équité dans le régime des employés qui est un régime contractuel qui ne connaît ni examen-concours, ni formation davantage structurée pendant le stage, ni examen de fin de stage, il est prévu que l'employé se soumette à une formation générale qui est sanctionnée par un contrôle des connaissances et un rapport d'aptitude professionnelle en relation avec leurs missions et attributions, sur un sujet arrêté d'un commun accord entre l'employé et son supérieur hiérarchique direct. A noter dans ce contexte que la formation déjà actuellement dispensée aux employés des carrières administratives, techniques, sociales et paramédicales et qui comportait la simple fréquentation d'un programme réduit de cours, sera étendue dans le cadre de la loi concernant l'Institut national d'Administration publique et que les modalités relatives au contrôle des connaissances et au rapport y seront prévues en détail.

Reste à préciser que les nouvelles dispositions ne s'appliqueront qu'aux employés de l'Etat engagés sous contrat à durée indéterminée et non pas à ceux engagés sous contrat à durée déterminée et que, d'autre part, la formation de début de carrière pour tous les groupes d'employés est organisée par l'Institut national d'Administration publique, à l'exception des employés des sous-groupes de l'ensei-

nement pour lesquels la formation est organisée par les services du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle.

C'est donc par analogie au régime des traitements des fonctionnaires que l'employé pourra bénéficier également de la mise en compte du quatrième échelon pour le début de sa carrière dans le cas où il totalisera deux tiers des points du total des deux épreuves visées. L'employé qui n'a pas obtenu tel résultat, pourra demander de se soumettre encore une fois au contrôle des connaissances et de présenter un nouveau rapport d'aptitude professionnelle dans un délai maximal d'une année à partir de la fin de la période de stage. Toutefois, l'obtention des deux tiers des points à cette deuxième session sera exclusivement prise en compte pour le bénéfice de la fixation plus avantageuse de l'échelon de début de carrière, ce qui aura comme conséquence en pratique le paiement d'un échelon supplémentaire à partir du début de carrière. L'employé bénéficiera de cette fixation également, le cas échéant, au moment d'un classement subséquent dans un autre groupe d'indemnité. Il est évident que s'il n'a pas obtenu les deux tiers des points prévus, sa rémunération de début de carrière restera fixée par rapport au troisième échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté.

A noter que les premiers paragraphes de cet article concernent particulièrement la durée de la période de stage, le montant des indemnités de stage et, indirectement, le système d'appréciation des compétences pendant cette période. Or, conformément à l'avenant signé le 27 avril 2012 aux accords du 15 juillet 2011 entre le Gouvernement et la C.G.F.P. dans le cadre de la réforme de la Fonction publique et de l'accord salarial, ainsi qu'à l'accord de conciliation du 30 mars 2012, ces dispositions seront mises en place à partir du 1er janvier 2015.

Il est profité en outre de l'occasion, dans le cadre de la réforme du stage proposée par le présent projet, d'introduire l'obligation à l'égard du chef d'administration de désigner une personne de référence chargée de la supervision d'un employé nouvellement recruté. En effet, il est jugé nécessaire de garantir à l'employé un encadrement optimal dans son service pendant la phase de son initiation dès son entrée en fonction. La tâche de la personne désignée sera donc de veiller à une initiation appropriée de l'employé et de le soutenir dans ses efforts à s'intégrer dans son environnement administratif et à assumer les missions qui lui sont dévolues.

Le dernier paragraphe de l'article 20 précise que l'Administration du Personnel de l'Etat sollicite auprès de la Trésorerie de l'Etat, sur initiative de l'employé concerné, une avance sur les rémunérations dues et ce après le premier mois de service qui suit son engagement. Cette précision est apportée afin d'éviter qu'un agent ayant presté des services se voit privé de sa rémunération pendant une période plus ou moins longue.

Ad article 21

L'article 21 prévoit les dispositions applicables aux indemnités des employés au moment du début de leur carrière, date à laquelle la période de stage expire.

Il renvoie d'abord à la législation sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat en ce qui concerne le principe de la bonification d'ancienneté de service, principe qui consiste à tenir compte d'une part d'une certaine expérience professionnelle que l'agent a acquise, et d'autre part, de manière indirecte, de l'âge de l'agent au moment du début de sa carrière. A l'instar de l'ancienne réglementation sur les indemnités des employés, le présent projet de loi s'aligne donc également aux modalités fixées à cet égard pour les fonctionnaires de l'Etat, modalités qui dans le cadre des réformes sont sujettes à des modifications dont notamment la suppression du plafond de douze années pour la computation des temps de services antérieurs, la suppression de l'ancienne notion d'âge fictif ainsi que l'introduction d'une augmentation d'échelon pour les employés exerçant la fonction de médecin. A noter que dans le sillage de la réorganisation du stage dans le régime du stagiaire-fonctionnaire de l'Etat, les périodes de stage ne sont dorénavant plus computées, disposition appliquée „ipso facto“ aux employés de l'Etat. Par la même occasion, le système de la bonification prévue par l'ancienne législation et qui mettait sur un pied d'égalité les temps accomplis dans le secteur privé avec ceux pendant lesquels l'agent n'avait pas eu la possibilité d'acquérir des expériences professionnelles est modifié par le biais d'une mise en compte pour la totalité, sous certaines conditions, des périodes pendant lesquelles l'agent a acquis une expérience professionnelle dans le secteur privé.

Par ailleurs, le présent article harmonise le point de départ pour le calcul de l'indemnité de l'employé au 3ème échelon du grade de computation de la bonification d'ancienneté, en prévoyant toutefois un mécanisme correcteur permettant de compenser une éventuelle perte de rémunération qui serait imputable à la suppression de la notion d'âge fictif de début de carrière. En effet, l'actuelle législation fixe

le paiement de l'indemnité de début au quatrième échelon lorsque l'employé a atteint l'âge fictif de début de carrière, ceci afin d'éviter une perte de rémunération suite à la fin de la période de stage.

Sans vouloir rétablir la situation actuelle du paiement au niveau du quatrième échelon avec en parallèle le principe de l'âge fictif qui n'a plus sa raison d'être dans le système projeté, il est instauré un mécanisme correcteur sous forme d'un supplément personnel destiné à compenser cette perte, sans porter préjudice au versement, si nécessaire dès lors, d'un des suppléments visés à l'article 28.

En application du paragraphe 3 du présent article, et pour l'employé méritant, l'échelon de début de carrière pris en compte pour déterminer son indemnité au moment du début de carrière est fixé au quatrième échelon du grade de computation. Cette disposition entrera en vigueur le premier janvier 2015 conformément aux accords précités entre le Gouvernement et la C.G.F.P.

Enfin, l'article 21 reprend également le texte de la loi précitée qui règle le principe de l'échéance „biennale“, principe qui a toujours été appliqué „mutatis mutandis“ aux indemnités des employés de l'Etat. Il échet de noter dans ce contexte que le projet de loi modifiant le régime des traitements ainsi que les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat supprime les majorations de l'indice équivalentes à la moitié de la différence entre l'indice correspondant à l'échelon actuel et l'indice de l'échelon suivant. Parallèlement, l'ancien mécanisme prévoyant que la première biennale vienne à échéance après un an est maintenu, ceci aussi dans le contexte de la bonification d'ancienneté de service accordée.

Ad article 22

L'article 22 prévoit les avancements en grade dont peuvent bénéficier les employés. A noter dans ce contexte que ces avancements interviennent en principe après un certain nombre d'années de grades à compter depuis le début de carrière et sous la réserve, à partir d'un certain seuil, d'avoir réussi à l'examen de carrière dans la majorité des groupes d'indemnité. Quant aux échéances de ces avancements, aucune modification n'a été apportée en principe aux délais existant déjà dans la réglementation actuelle.

Par ailleurs, il y a lieu de relever que désormais chaque carrière d'employé à plusieurs grades sera dorénavant scindée en deux parties, l'une au niveau général qui couvre les grades inférieurs et qui prévoit des avancements en grade automatiques, l'autre au niveau supérieur qui couvre les grades supérieurs et qui prévoit des avancements assimilés à une promotion. Les effets financiers liés aux avancements au niveau supérieur pourront être avancés ou retardés, ceci d'après un mécanisme d'appréciation des compétences personnelles et professionnelles tel qu'il est mis en place par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. C'est donc un système analogue à celui d'une promotion d'un fonctionnaire de l'Etat à ce niveau qui est introduit dans le régime des employés de l'Etat, ceci par référence aux modifications apportées au régime des traitements et des conditions et modalités des fonctionnaires de l'Etat. Il est évident que ces avancements ou retards devront faire l'objet de décisions respectives incombant au ministre du ressort.

La procédure en question est prévue de façon plus explicite dans le projet de loi portant réforme parallèle du statut général des fonctionnaires de l'Etat, respectivement dans les règlements d'exécution y relatifs.

Ad article 23

L'article 23 règle le mécanisme du calcul d'un avancement en grade. Tandis que la réglementation existante concernant les indemnités des employés se limite à faire un renvoi aux dispositions en vigueur en la matière pour la promotion du fonctionnaire de l'Etat, le présent projet prévoit lui-même ces modalités, en les adaptant évidemment à la terminologie spécifique du régime des employés, afin de rendre le texte de loi plus complet et transparent.

Ad article 24

Le présent article fixe les modalités de calcul dans le cas où un employé est classé dans un groupe d'indemnité supérieur. Une modification importante consiste dans le fait que, contrairement à la réglementation actuelle en la matière qui a prévu le seul mode de la reconstitution de carrière à appliquer pour le calcul de la nouvelle rémunération, l'indemnité de l'employé qui change de groupe d'indemnité pourra désormais être calculée par voie d'avancement en grade dans le cas où celle-ci serait plus avantageuse. Cette modification s'aligne sur les dispositions en vigueur depuis toujours pour les fonctionnaires de l'Etat.

Dans le cas où l'employé se trouve en période de stage au moment du changement de groupe d'indemnité, il sera considéré comme entrant en période de stage dans son nouveau groupe d'indemnité et il y bénéficiera dès lors de l'indemnité de stage respective.

Le texte prévoit en outre que pour les avancements ultérieurs dans son nouveau groupe d'indemnité, l'employé est soumis à des délais d'attente de quatre, sept respectivement dix années, par analogie au mécanisme déjà prévu par la réglementation actuelle, dans le respect évidemment des conditions d'âge, d'années de service et d'examen à remplir dans le nouveau groupe d'indemnité.

Pour parer à des pertes de salaire éventuelles en cas de changement de groupe d'indemnité, un supplément de rémunération est accordé afin d'éviter que les employés visés touchent une rémunération inférieure à celle touchée en dernier lieu dans leur groupe d'indemnité antérieur.

Ad article 25

Le texte de cet article s'aligne sur une disposition analogue prévue dans la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat et qui règle les modalités de calcul dans le cas où un fonctionnaire est nommé à un grade hiérarchiquement inférieur. Dans ce cas, les années passées au grade supérieur lui sont comptées pour la fixation du nouveau traitement, sauf en cas de mesure disciplinaire.

Ad article 26

Le mode d'application des échéances est repris de l'actuelle réglementation concernant les indemnités des employés.

Ad article 27

Les dispositions de cet article ont été insérées dans la réglementation actuelle des indemnités des employés par le règlement grand-ducal du 6 juin 2008. Aucune modification n'y a été apportée dans le cadre du présent projet, le principe de la conservation de rémunération en cas de changement d'administration d'un employé étant maintenus.

Ad article 28

Cet article prévoit l'allocation d'un supplément personnel en faveur du salarié de l'Etat qui change de statut vers le régime de l'employé d'Etat et dont l'indemnité d'employé est inférieure à celle dont il avait bénéficié sous le régime du salarié, ainsi que l'allocation d'un supplément personnel en faveur de l'employé dont l'indemnité est inférieure à cent cinquante points indiciaires. Ce dernier n'est pas accordé aux employés en période de stage. Cette disposition s'inspire de la même mesure prévue pour les fonctionnaires de l'Etat.

Ad article 29

Le présent article s'inscrit dans la logique du système d'appréciation des compétences personnelles et professionnelles défini à l'article 4bis du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Suivant les résultats de cette appréciation pris en compte pour la décision conforme du ministre du ressort, l'employé ou bien bénéficie d'une augmentation d'indemnité ou bien est retardé dans le bénéfice de l'indemnité résultant de l'avancement ceci par analogie aux effets de l'appréciation prévus par la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Afin de pouvoir tenir compte des appréciations pour le calcul des rémunérations, l'Administration du personnel de l'Etat doit recevoir communication des décisions en la matière par les ministres respectifs.

Ad article 30

Cet article rend applicables aux employés les dispositions relatives à l'allocation de repas telles qu'elles sont prévues dans le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat. Aucun changement quant au principe appliqué jusqu'à présent n'a été décidé dans le cadre de la révision des traitements.

Ad article 31

Le premier paragraphe de cet article introduit dans le régime des employés de l'Etat l'accès à une deuxième filière sous forme d'une majoration d'échelon de leurs grades respectifs dans la filière normale. Cette disposition déjà prévue dans le régime des traitements des fonctionnaires y remplace le

mécanisme des grades de substitution accordés sous certaines conditions aux fonctionnaires, mécanisme dorénavant aboli pour mieux répondre aux besoins signalés par les chefs d'administration et afin de pouvoir honorer d'une manière plus flexible les attributions et responsabilités particulières assumées par certains agents. Pour des raisons d'équité et de parallélisme entre les deux régimes, il a été jugé opportun de prévoir ce système également pour les employés de l'Etat, tout en définissant les conditions et modalités de mise en oeuvre par voie de règlement grand-ducal.

Ainsi, un nombre défini d'employés relevant d'un des grades du niveau supérieur de leur sous-groupe d'indemnité et rentrant dans un contingent de 15% au maximum de l'effectif d'employés de leur groupe d'indemnité dans chaque administration pourra bénéficier d'une substitution de leur filière normale par cette deuxième filière, leurs échelons respectifs étant dès lors majorés des valeurs fixées par analogie à celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat. Exceptionnellement et à défaut de candidats relevant du niveau supérieur, des employés classés dans le grade donnant accès au niveau supérieur pourront être désignés pour occuper les postes à responsabilités particulières laissés vacants.

Dans cette optique et tout comme dans le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, les résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des employés seront à prendre en considération lors du choix des candidats potentiels. Il revient aux chefs d'administration d'adapter le cas échéant les organigrammes respectifs dans le contexte de la présente mesure et d'orienter le choix des candidats à ces postes entre les membres du personnel en fonction de leurs compétences précitées répondant au profil de ces postes à responsabilités particulières.

Il est évident que l'augmentation n'est plus due lorsque le poste à responsabilités particulières n'est plus occupé par l'agent.

Les paragraphes deux à quatre du présent article prévoient pour les employés de l'Etat le bénéfice de l'allocation de famille, des allocations familiales et d'une indemnité d'habillement, allouées sous les mêmes conditions en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Enfin, le dernier paragraphe introduit dans le régime des indemnités des employés une mesure qui a déjà été généralisée pour les fonctionnaires de l'Etat par la loi du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat. Il s'agit plus particulièrement d'un supplément personnel alloué à l'agent à partir de son cinquante-cinquième anniversaire et qui lui permet, après avoir rempli les conditions d'examen, de compenser une soi-disant perte de salaire dans la mesure où il n'a pas encore pu accéder au dernier échelon de sa carrière prévu par le tableau indiciaire.

Ce supplément est toutefois lié à la condition d'une ancienneté de service d'au moins 20 années de grade dans le sous-groupe d'indemnité dans lequel est classé l'employé, et il n'est prévu que dans le dernier grade étant donné que la carrière de l'employé s'étend en principe sur un nombre inférieur de grades par rapport au fonctionnaire d'un niveau comparable.

Il est évident que cette mesure s'applique également aux employés reclassés sur la base de l'article 63 du présent projet.

Ad article 32

Les employés exerçant une profession paramédicale ou la fonction de psychologue bénéficient des primes pour professions de santé telles qu'elles sont prévues par la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le paragraphe 2 de cet article retient dès à présent le paiement d'une prime de 20 points indiciaires pour les employés détenteurs d'un doctorat, ceci sous réserve que le poste occupé par ces agents nécessite la détention d'un tel diplôme.

Ad article 33

L'employé peut bénéficier de la prime d'astreinte sous les mêmes conditions et modalités que les fonctionnaires de l'Etat.

Ad article 34

Cet article renvoie à la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat qui prévoit les modalités d'adaptation des traitements, salaires, pensions, rentes et autres indemnités aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation.

Ad article 35

Les dispositions relatives à la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'Etat sont appliquées aux employés, compte tenu évidemment du régime de pension respectif dans lequel se trouvent ces derniers.

Ad article 36

Le présent article élargit le bénéfice de l'allocation de fin d'année, versée aux fonctionnaires de l'Etat en principe avec le traitement du mois de décembre, aux employés de l'Etat sous les mêmes conditions et modalités.

Ad article 37

Les principes de la restitution des rémunérations indûment touchées et de la renonciation à leur récupération, en vigueur pour les fonctionnaires, continuent à être appliqués „mutatis mutandis“ aux employés de l'Etat.

Ad article 38

L'article 38 fixe les conditions à remplir pour l'admissibilité à l'examen de carrière. Le texte proposé fixe pour l'employé un délai d'attente de trois années depuis le début de carrière en vue de son admission à l'examen, à l'instar du délai imposé au fonctionnaire, et non plus un délai de cinq années depuis l'engagement et à l'âge minimum de 26 ans tel que prévu par la réglementation actuelle, ceci afin d'harmoniser les délais en question entre les deux statuts.

Le même délai est prévu pour le cas où l'employé passe à un groupe d'indemnité supérieur, en vue de bénéficier des avancements en grade de son nouveau groupe d'indemnité.

En ce qui concerne le détail de la procédure de la commission d'examen et le programme prévu pour les différents sous-groupes d'indemnité, il est renvoyé au règlement grand-ducal qui sera pris en exécution de la présente disposition.

Ad article 39

L'article 39 du présent projet reprend d'un côté le texte de l'article 20 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat sans y apporter des modifications significatives, mais en l'adaptant notamment quant à ses références à d'autres textes entre-temps modifiés.

L'article règle le mécanisme du trimestre de faveur alloué dans le cas d'une mise à la retraite ou du décès de l'employé. Le calcul du trimestre de faveur varie d'après le régime duquel bénéficie l'employé au moment de son départ ou du décès. En effet, il faut faire une distinction dans ce cas entre les employés bénéficiant du régime de pension des salariés et ceux admis au régime de pension des fonctionnaires de l'Etat, l'appartenance à l'un des deux régimes dépendant des conditions que l'employé remplit ou non sur la base des dispositions du chapitre 2 du présent projet.

Ainsi, le premier paragraphe prévoit que le trimestre de faveur de l'employé admis au régime de pension des fonctionnaires de l'Etat est soumis aux mêmes règles de calcul et conditions d'octroi que les fonctionnaires de l'Etat et renvoie pour cette raison aux lois en vigueur en matière de pension de ces derniers.

Pour l'employé qui ne bénéficie pas du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat, le trimestre de faveur est calculé, en cas de mise à la retraite, sur la base de la dernière indemnité d'activité diminuée du montant de la pension versée par la Caisse nationale d'Assurance pension, instance compétente pour le paiement des pensions des salariés en vertu de la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. En cas de décès, la dernière indemnité d'activité est versée pendant les trois mois qui suivent celui du décès.

De l'autre côté, cet article introduit pour l'employé bénéficiant du régime de pension des fonctionnaires de l'Etat le profit d'une indemnité compensatoire dans le cas où sa tâche hebdomadaire de travail est réduite pour des motifs thérapeutiques. Il s'agit dans ce cas par analogie du droit de bénéficier d'un service à temps partiel en cas de maladie, disposition introduite dans la nouvelle loi sur les pensions des fonctionnaires de l'Etat. Il est évident que les employés en question tombant sous les mêmes conditions en matière de régime de pension ont droit, à même titre et suivant les mêmes modalités de

calcul, à cette indemnité prévue pour les fonctionnaires de l'Etat, compte tenu évidemment du régime contractuel spécifique de l'employé de l'Etat.

Ad article 40

L'article 40 étend aux employés de l'Etat le droit à la préretraite dans les conditions et suivant les modalités prévues pour les fonctionnaires de l'Etat. Il s'agit d'une disposition réglementaire actuelle reprise sans autre modification de texte.

Ad article 41

La section 2 est destinée à fixer le classement des employés par catégories et groupes d'indemnité et qui remplace le classement par carrières tel qu'il est connu actuellement, ceci à l'instar des changements opérés dans le régime des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre de la révision des traitements.

Afin de maintenir un certain parallélisme entre fonctionnaires et employés, le présent projet prévoit les mêmes catégories que pour les fonctionnaires, soit une subdivision en catégories A, B, C et D. Les grades fixés pour les différentes catégories sont ceux prévus au tableau indiciaire sous I „Administration générale“ de l'annexe du présent projet.

Dans ce même tableau seront intégrées désormais également les catégories d'indemnité prévues pour les employés exerçant une tâche enseignante et engagés après la mise en vigueur de la présente loi.

Ad article 42

Avant de fixer, dans les articles 43 à 49, le détail de l'évolution des carrières dans les différentes catégories, le présent projet prévoit d'abord dans son article 42 le mécanisme général qui est à la base des importantes modifications décidées dans le cadre de la réforme des traitements et notamment au niveau des structures des carrières, réforme appliquée „mutatis mutandis“ au régime des indemnités des employés de l'Etat.

Ainsi, les catégories d'indemnité sont subdivisées en groupes d'indemnité, ceux-ci prévoyant de leur côté le classement en différents sous-groupes.

Les catégories correspondent en quelque sorte à la classification actuelle des carrières en carrières supérieures, moyennes et inférieures. La nouvelle classification se présente comme suit:

- catégorie A1 (niveau master)
- catégorie A2 (niveau bachelor)
- catégorie B (niveau de fin d'études secondaires, secondaires techniques ou équivalent)
- catégorie C (niveau de cinq années d'études secondaires, secondaires techniques ou équivalent)
- catégorie D (niveau inférieur avec une formation équivalente en principe à moins de cinq années d'enseignement secondaire).

Les groupes d'indemnité correspondent en grandes lignes à la classification actuelle des indemnités en carrières, carrières qui toutefois seront regroupées, dans le cadre des réformes envisagées, dans les groupes d'indemnité accessibles aux agents pouvant faire valoir en principe un même niveau d'études.

Le classement en sous-groupes est destiné à faire une distinction des agents d'un même groupe d'indemnité au niveau de leurs tâches et attributions ainsi qu'au niveau des spécificités de leur formation de base. Ainsi, il est créé un sous-groupe administratif réservé aux employés dits actuellement „de bureau“, un sous-groupe technique prévu pour les employés „techniques“, un sous-groupe éducatif et psycho-social destiné au classement d'agents des professions paramédicales ou éducatives, un sous-groupe de l'enseignement institué pour les employés exerçant une tâche enseignante, en remplacement de fonctionnaires en principe titulaires de tels postes, et en fin de compte un sous-groupe à attributions particulières reprenant les anciennes carrières qui en raison de leurs spécificités n'ont pu être intégrées dans un autre sous-groupe.

Par ailleurs, chaque sous-groupe est divisé en deux niveaux, soit le niveau général et le niveau supérieur. En règle générale le niveau général constitue la première partie de l'évolution de la carrière où les avancements en grade se font d'après un automatisme prévu en détail par les articles subséquents, tandis qu'au niveau supérieur, l'avancement est assimilé à une promotion et accordé sur la base d'une appréciation des compétences personnelles et professionnelles, tout en respectant l'échéance minimale d'années de service prévue. En outre, l'avancement au dernier grade du niveau supérieur sera lié à la condition d'avoir accompli trente journées de formation continue, condition qui dans la réglementation

actuelle était prévue en vue du bénéfice d'allongements de grade. Or, étant donné que ce mécanisme a été supprimé dans le cadre des réformes précitées, et afin d'établir un certain parallélisme entre les structures de carrière des fonctionnaires et celles des employés, il a été jugé nécessaire de prévoir cette condition également dans le régime des employés.

A signaler dans ce contexte que les délais d'attente actuellement en vigueur pour les avancements en grade sur la base du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat restent inchangés, avec la différence qu'ils ne sont plus calculés à partir de l'engagement en qualité d'employé, mais à partir de la date du début de carrière, les conditions d'âge étant supprimées et la période de stage étant déjà déduite des nouveaux délais dans cette logique. Ces délais sont appliqués „ipso facto“ aux carrières actuelles correspondant aux professions paramédicales, éducatives, sociales et enseignantes, carrières intégrées dans cette catégorie d'indemnité et dont les cadences des avancements en grade seront par conséquent adaptées à celles des carrières administratives fixées en vertu du règlement grand-ducal de base précité. Les délais en question sont en vigueur sans préjudice éventuellement de leur report en cas d'application des dispositions prévues pour les agents bénéficiant par exemple d'un congé sans traitement sur la base du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Dans ce contexte, les dispositions du statut des fonctionnaires de l'Etat concernant les différentes sortes de congé servent de base pour l'application de la bonification des périodes de congé pour l'évolution de la carrière.

Enfin et pour être complet, il y a lieu de relever que les anciens allongements d'échelons liés à des formations continues ont été transformés en échelons barémiques simplement accessibles par le jeu normal des biennales. Toutefois, et en raison de l'opération de reprise de toutes les carrières existantes dans les nouvelles catégories d'indemnité avec groupes et sous-groupes, certaines carrières ont dû subir de légers aménagements de grade afin de les adapter à la nouvelle structure des sous-groupes. Ainsi, pour certains des sous-groupes créés dans les articles 43 à 49, des échelons supplémentaires ont dû être prévus.

Ad article 43

Cet article fixe le classement des employés pouvant faire valoir les conditions d'études correspondant au niveau universitaire, actuellement classés dans la carrière S. Cette catégorie d'indemnité est donc réservée aux personnes qui seraient admissibles à un examen-concours ou à l'admission au stage d'une fonction de la catégorie analogue prévue dans le régime des fonctionnaires de l'Etat. Le recrutement des fonctionnaires de cette catégorie se fera en principe sur base d'un diplôme de „master“ conformément à la mise en œuvre du processus de Bologne dans la Fonction publique.

A noter que pour le sous-groupe de l'enseignement, les employés de l'enseignement public général avec le même niveau d'études pourront être classés dans cette catégorie, à l'exception de ceux engagés dans l'enseignement fondamental dont le classement est prévu dans la catégorie B, afin de rester dans la logique de la loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, ainsi que des chargés d'éducation des lycées et lycées techniques et des chargés de cours de la formation des adultes, dont le classement actuel se fait au grade E3ter.

Le niveau général comprend les grades 12, 13 et 14, soit les premiers grades de la carrière S actuelle, les deux premiers avancements se faisant après 4, respectivement 7, années de service depuis le début de carrière.

Le niveau supérieur comprend l'unique grade 15, dont l'accès est soumis aux conditions générales de l'ancienneté, de l'appréciation et de la formation continue.

Sont visés par le sous-groupe à attributions particulières les employés exerçant une profession médicale, qui sont classés au grade 15 avec la possibilité d'avancer au grade 16, ainsi que les employés engagés en qualité de pharmacien ou médecin vétérinaire, lesquels sont classés au grade 14, avec possibilité d'avancer au grade 15. Pour ce sous-groupe, le grade de computation de la bonification d'ancienneté de service est le grade 14, ce qui constitue une dérogation au principe général prévu à l'article 21 de la présente loi, à savoir le principe que le grade de computation correspond au grade de début de carrière, le mode de calcul de ces carrières étant prévu par la législation sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le sous-groupe de l'enseignement est prévu pour le classement des employés enseignants du même niveau d'études. Les masses salariales correspondant à ces classements sont comparables aux anciennes carrières de l'enseignement prévues par la réglementation actuelle. Par ailleurs, l'échelon de fin de

carrière dans le nouveau régime est identique à celui de l'ancien régime. C'est dans cette logique que le déroulement de carrière a été fixé par les présentes dispositions à l'égard des nouveaux entrants classés dans ce sous-groupe.

Ad article 44

L'article 44 fixe dans le groupe d'indemnité A2 de la catégorie A le classement des employés pouvant faire valoir le niveau d'études du bachelor.

Le sous-groupe du bachelor administratif vient d'être créé dans ce cadre et sera réservé aux employés qui pourront faire valoir le diplôme respectif. Ce classement correspond à celui de la nouvelle fonction du gestionnaire nouvellement introduit dans le régime des traitements.

Le sous-groupe éducatif et psycho-social est réservé notamment aux employés actuellement classés dans les carrières paramédicales dont l'assistant d'hygiène sociale, l'assistant social, le diététicien, l'ergothérapeute, l'infirmier gradué, le masseur-kinésithérapeute, l'orthophoniste, l'orthoptiste, le laborantin, le pédagogue curatif, le rééducateur en psychomotricité, ainsi que des employés de l'ancienne carrière de l'éducateur gradué et sanitaire.

Sont concernés par la même mesure les employés engagés en qualité d'ingénieur industriel (anciennement ingénieur technicien), du bibliothécaire documentaliste et du cytotechnicien, carrières reprises dans le sous-groupe scientifique et technique. A noter que ces deux dernières carrières n'étaient pas prévues par l'actuelle réglementation concernant les employés de l'Etat, leur classement se faisant par décision de classement spéciale.

Pour ces sous-groupes, le niveau général comprend les grades 10, 11 et 12, et les avancements aux grades 11 et 12 se font après respectivement 4 et 7 années de grade depuis le début de carrière. Le niveau supérieur comprend le grade 13, et l'accès à ce grade intervient au plus tôt après 20 années de grade depuis le début de carrière, tout en étant soumis, par analogie aux promotions des fonctionnaires au niveau supérieur, aux conditions générales de l'ancienneté, de l'appréciation et de la formation continue. Le schéma des délais d'avancements prévu pour ce groupe d'indemnité a été aligné à celui fixé pour le groupe d'indemnité A1.

Le sous-groupe de l'enseignement est prévu pour le classement des employés à tâche d'enseignant et détenteurs du diplôme du bachelor ou équivalent. Comme pour les employés de l'enseignement visés à l'article précédent, il a été pris soin d'axer l'évolution de carrière de ce sous-groupe sur celle de l'ancien grade E3 des chargés de cours et chargés d'éducation au niveau de la masse salariale.

Ad article 45

La catégorie d'indemnité B, groupe d'indemnité B1, constitue le niveau moyen des catégories et l'évolution de la carrière y prévue s'inspire de la carrière D actuelle, niveau accessible en général aux agents du degré d'études équivalent au diplôme de fin d'études secondaires ou secondaires techniques.

Pour le sous-groupe de cette catégorie, le niveau général comprend les grades 7, 8, 9 et 10, et le niveau supérieur les grades 11 et 12, les délais d'avancements minimum étant les mêmes que ceux prévus pour la carrière D actuelle, de même que la condition d'examen de carrière requis pour le deuxième avancement en grade ainsi que les avancements ultérieurs des employés administratifs, techniques et éducatifs. L'accès aux derniers grades est soumis aux conditions de l'ancienneté, de l'appréciation et de la formation continue.

Sont classés dans le sous-groupe administratif les employés de bureau du niveau de fin d'études secondaires ou secondaires techniques. Sont classés dans le sous-groupe scientifique et technique notamment les employés techniques de la carrière D, l'assistant technique médical et l'agent sanitaire. Les employés détenteurs notamment du diplôme d'infirmier, d'infirmier en anesthésie et réanimation, d'infirmier en pédiatrie, du masseur, de la sage-femme et de l'éducateur sont classés dans le sous-groupe éducatif et psycho-social de ce groupe et bénéficient en conséquence d'un reclassement de leurs carrières actuelles, ceci en raison de l'équivalence de leur diplôme au niveau de fin d'études secondaires techniques.

Le grade 12 du tableau indiciaire est complété pour ce groupe d'indemnité par l'indice 435, échelon accessible actuellement au grade de fin de carrière pour les employés de la carrière D.

Le sous-groupe à attributions particulières de ce groupe d'indemnité est prévu pour le classement des employés engagés en qualité de secrétaires des membres du Gouvernement. Il a été décidé de ne

réserver dorénavant qu'une seule carrière pour cette tâche précise, à savoir le niveau de la carrière actuelle E2. Seront donc classés dans ce sous-groupe tous les employés exerçant cette fonction. A noter que tout comme dans le passé ces employés ne sont pas soumis aux conditions de stage, tout en étant sujets toutefois, pour ceux qui sont nouvellement recrutés auprès de l'Etat, à l'application des réductions de l'échelon de base introduites dans ces cas dans le régime des fonctionnaires pendant les trois premières années de service, ceci parallèlement aux employés en période de stage bénéficiant d'une mise en compte de l'expérience professionnelle dépassant le seuil de dix années bonifiables en exécution de l'article 5 de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat et dont l'indemnité de stage est réduite de la même manière.

Le sous-groupe de l'enseignement est prévu pour le classement des employés enseignants du même niveau d'études. Ce classement correspond à l'ancien grade E2 dans lequel sont classés les chargés de cours et chargés d'éducation en activité de service au moment de la mise en vigueur de la présente loi. Il a été jugé utile de limiter la fin de carrière au grade 10 pour le sous-groupe en question afin de garder un certain parallélisme à ce niveau avec les carrières des enseignants qui restent classés au grade E2 du tableau transitoire de l'Enseignement tel que prévu par les dispositions transitoires respectives et afin de maintenir la masse salariale comparée entre nouveau et ancien régime à un niveau similaire.

Ad article 46

La catégorie d'indemnité C est accessible aux employés ne possédant pas le degré d'études pour le classement dans la catégorie B, mais un degré équivalent en général à cinq années d'études réussies soit dans l'enseignement secondaire, soit dans l'enseignement secondaire technique, ou bien qui sont détenteurs d'un CATP.

Pour la répartition des grades dans le groupe d'indemnité respectif, le niveau général comprend les grades 4, 6 et 7, et le niveau supérieur le grade 8, les délais d'avancements minimum étant les mêmes que ceux prévus pour la carrière C actuelle, de même que la condition d'examen de carrière requis pour le deuxième avancement en grade ainsi que les avancements ultérieurs. L'accès au grade 8 est soumis aux conditions de l'ancienneté, de l'appréciation et de la formation continue.

Sont classés dans les sous-groupes administratif ainsi que scientifique et technique les employés de bureau, respectivement les employés techniques de la carrière C, et dans le sous-groupe éducatif et psycho-social les employés exerçant la tâche notamment d'éducateur-instructeur et aide-éducateur du niveau d'études équivalent.

Pour les employés du sous-groupe de l'enseignement, l'évolution de carrière dans ce sous-groupe est axée sur celle de l'ancien grade E1 des chargés de cours et chargés d'éducation au niveau de la masse salariale.

Ad article 47

La catégorie d'indemnité D est subdivisée en trois groupes d'indemnités dont le premier constitue le groupe D1. Il est réservé aux employés d'un niveau d'études équivalent à trois années d'études réussies dans un établissement d'enseignement secondaire ou secondaire technique, à l'instar des employés actuellement classés dans la carrière B1.

Sont concernés les employés de bureau, les employés à tâche plutôt technique et les employés exerçant une tâche éducative. Ces employés seront classés dans les sous-groupes administratif, technique et psycho-social respectifs.

Pour ce groupe d'indemnité, le niveau général comprend les grades 3, 4 et 6, et le niveau supérieur le grade 7, les délais d'avancements minimum étant les mêmes que ceux prévus pour la carrière B1 actuelle, de même que la condition d'examen de carrière requis pour le deuxième avancement en grade ainsi que les avancements ultérieurs. Pour accéder au grade 7, l'employé doit remplir les conditions de l'ancienneté, de l'appréciation et de la formation continue.

Ad article 48

Le groupe d'indemnité D2 de la catégorie D est prévu pour le classement des employés d'un niveau d'études équivalent à au moins deux années d'études secondaires ou secondaires techniques, en l'occurrence notamment les employés, administratifs et techniques, et qui actuellement sont classés dans la carrière B. Seront intégrés dans ce groupe d'indemnité, sous-groupe éducatif et psycho-social, les employés détenteurs du diplôme d'aide-soignant.

Le niveau général comprend les grades 2, 3 et 4 et le niveau supérieur le grade 6.

Ad article 49

Le groupe d'indemnité D3 est réservé aux employés ne pouvant pas se prévaloir d'une formation qui leur donnerait droit d'accéder à un groupe d'indemnité supérieur. Sont classés dans les sous-groupes respectifs les employés administratifs et techniques de la carrière A actuelle.

Le niveau général comprend les grades 1 et 2, et le niveau supérieur le grade 3. Pour ceux qui ont réussi à l'examen de carrière, le grade 3 est allongé de trois échelons supplémentaires ayant les indices 209, 216 et 222.

Ad article 50

Le présent article prévoit le supplément pour l'exercice de la fonction de secrétaire de direction, tel qu'il est fixé depuis son introduction dans la réglementation actuelle dans l'année 1986. Etant donné toutefois que le texte original se limitait à mentionner le supplément sans fixer des conditions et modalités précises quant à l'octroi de ce supplément, il est proposé de prévoir des dispositions plus précises en la matière dans un règlement grand-ducal. A noter dans ce contexte que le régime actuel des primes, comme également le supplément de secrétaire de direction, est en principe maintenu dans la nouvelle législation en attendant une étude approfondie commanditée par le Gouvernement analysant l'ensemble des accessoires de rémunération dans le secteur public.

Ad article 51

La même remarque comme à l'article précédent est faite en ce qui concerne le supplément pour l'exercice de la fonction de standardiste.

Ad article 52

Cet article reprend en grande partie les dispositions de l'actuelle réglementation en vigueur pour les secrétaires personnels des membres du Gouvernement, à savoir d'un côté la fixation du supplément réservé à l'exercice de cette fonction et fixé à vingt points indiciaires pour ces agents classés désormais dans un unique groupe d'indemnité, et de l'autre côté la fixation de l'indemnité de ces employés au cas où ils n'exercent plus cette fonction, cas dans lequel ils conservent leur indemnité tout en bénéficiant d'une dispense de l'examen de carrière dans leur nouveau groupe d'indemnité et d'une mise en compte des années de service antérieures prestées comme employés de l'Etat sans interruption de la relation de travail au niveau du contrat d'engagement. De légères adaptations ont été apportées au texte initial afin de rendre les dispositions respectives plus claires et complètes.

Ad article 53

Dans la mesure où certaines dispositions de l'ancienne réglementation en matière d'indemnités des employés restent d'application en vertu des dispositions transitoires du présent projet de loi, il y a lieu de préciser dans ce contexte que la base légale de référence constitue désormais le chapitre 3 du présent projet.

Ad articles 54 et 55

Les articles 54 et 55 reprennent deux articles concernant des dispositions transitoires de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat. Il a été jugé utile de les maintenir dans la nouvelle loi pour le cas où certains employés tomberaient encore sous le champ d'application de ces dispositions.

Ad article 56

Il a été décidé dans le cadre des réformes générales que les mesures de l'extension de la période de stage de deux à trois années et du réajustement des indemnités de stage ne sont rendues applicables qu'aux agents de l'Etat ou rémunérés par l'Etat engagés après la date d'entrée en vigueur de la disposition respective de la loi projetée. Il est évident de même que l'introduction de la nouvelle mesure prévue par le présent article et concernant le contrôle des connaissances et le rapport d'aptitude professionnelle n'est applicable qu'aux nouveaux entrants.

Ad article 57

La même remarque que celle faite à propos de l'article précédent est à faire dans le cas de la fixation des indemnités des employés au moment du début de leur carrière. En effet, le mécanisme de la computation des périodes de service antérieures subit quelques adaptations apportées à la loi sur les traitements de fonctionnaires, à savoir notamment la suppression du plafond de douze années et la computation pour la totalité des temps passés dans le secteur privé dans les cas où les agents peuvent se prévaloir d'une expérience ou de connaissances professionnelles spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ces périodes d'affiliation et en relation avec le poste brigué.

Ces nouvelles mesures seront donc rendues applicables uniquement aux employés engagés après les dates d'entrée en vigueur des dispositions respectives de la loi projetée.

Ad article 58

L'article 58 explique en détail l'intégration des anciennes carrières dans les catégories, groupes et sous-groupes d'indemnité nouvellement créés, le détail étant déjà exposé explicitement dans les commentaires respectifs des articles 43 à 49 ci-dessus. L'intégration de ces carrières a été faite en fonction d'une part du degré d'études des employés ou des conditions d'examen à remplir, d'autre part en fonction des attributions particulières dont sont chargés une partie des agents.

Ad article 59

L'article 59 permet tout d'abord un passage sans faille à ceux qui bénéficient au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi d'une majoration d'indice, principe qui n'est plus repris dans le contexte des réformes en matière salariale et statutaire.

Ensuite, il retient que pour les employés dont les grades ont été assortis d'échelons supplémentaires dans le cadre de l'harmonisation indispensable au regroupement des anciennes carrières en catégories, groupes et sous-groupes en application des articles 43 à 49, ces échelons supplémentaires sont accessibles au plus tôt deux années après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Finalement, l'article en question prévoit une mesure conservatrice au cas où les mêmes opérations d'harmonisation avaient conduit à supprimer l'un ou l'autre échelon.

Ad article 60

Les dispositions existantes en matière de computation de congés sans indemnité retenues par la loi fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont prises en compte pour les avancements en grade prévus par le présent projet. Tout nouvel avancement en grade dépassant ce cadre est toutefois subordonné aux nouvelles dispositions en matière d'avancement retenues dans le statut des fonctionnaires de l'Etat.

Ad article 61

Sauf disposition légale contraire pour celles des anciennes carrières dont la nouvelle structure comprend des grades supplémentaires, il est tenu compte de ces grades intercalés ou ajoutés pour le déroulement futur des avancements sur la base des articles 43 à 49 de cette loi. Lorsque l'ancienneté de l'employé est telle qu'elle permet l'accès au nouveau grade, il y est classé. L'employé accède alors dans le nouveau grade à l'échelon de base atteint la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi. Dans le cas où cet échelon n'existe pas dans ce grade, il est classé à l'échelon qui suit immédiatement la valeur de l'échelon dont il a bénéficié.

Ad article 62

Les dispositions en question énoncent le principe général que, sauf dispositions contraires contenues dans la présente loi, le classement barémique atteint la veille de son entrée en vigueur est repris pour fixer la nouvelle situation de carrière des employés en service, en tenant compte de leur ancienneté en grade et en échelon. En outre, le texte prévoit une mesure conservatrice à l'encontre des anciennes carrières non reprises dans le cadre de l'article 58.

Ad article 63

Les anciennes carrières reprises dans le cadre de la présente loi sont à considérer comme reclassées lorsque et leur grade de début de carrière et leur grade de fin de carrière ont changé par rapport à l'ancienne réglementation.

Les employés des carrières qui sont concernés peuvent profiter du nouveau classement au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, compte tenu de leur ancienneté de service acquise. En ce qui concerne l'échelon de base, le principe d'accès dans le nouveau classement correspond à celui prévu à l'article 61 (principe de la même valeur d'échelon). Dans ce cadre, il est tenu compte des conditions existantes de réussite et de dispense à l'examen de carrière pour celles des carrières où un tel examen est prévu, conditions qui sont transposées dans la nouvelle législation en vertu des articles 43 à 49.

Ad article 64

Cet article prévoit d'abord une disposition transitoire en faveur des employés classés dans l'une des carrières actuelles de l'assistant d'hygiène sociale, assistant social, diététicien, ergothérapeute, infirmier gradué, masseur-kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, laborantin, pédagogue curatif, rééducateur en psychomotricité. Sur la base de l'article 58 de cette loi, les employés de ces carrières sont intégrés dans le groupe d'indemnité A2 qui comprend les grades 10, 11, 12 et 13.

Or, les employés actuellement en activité de service avaient une perspective de carrière plus favorable dans la mesure où les dispositions de l'actuelle réglementation prévoient comme grade de fin de carrière le grade 14. Afin de ne pas léser ces employés dans leur expectative de carrière initiale, il est proposé de leur garantir le maintien de cet avancement en grade.

En deuxième lieu, l'article rend applicable aux employés exerçant la profession de médecin la disposition concernant l'augmentation de la rémunération d'un certain nombre de points indiciaires accordée à leurs collègues homologues recrutés sous le statut du fonctionnaire de l'Etat, ceci afin de récompenser une expérience professionnelle souvent très étendue de ces agents. L'expérience à prendre en compte est celle arrêtée au moment de l'entrée en service, abstraction faite de celle acquise dans leur fonction actuelle.

Ad article 65

Etant donné que dorénavant les secrétaires personnels d'un membre du Gouvernement seront tous classés dans la catégorie B, au sous-groupe à attributions particulières, il est proposé de classer les secrétaires, en activité de service et dont les indemnités ont été fixées dans l'ancienne carrière E1, dans ce groupe d'indemnité, ceci d'après les mêmes modalités de calcul que celles prévues pour les carrières considérées comme reclassées en vertu de l'article 63.

Ad article 66

La réglementation actuelle prévoit que les employés de la carrière A et remplissant la fonction de concierge, bénéficient d'un avantage de carrière par rapport aux autres employés de cette carrière, à savoir le remplacement des grades 1, 2 et 3 par les grades 3, 4 et 5. Etant donné que le présent projet ne reprend plus cette disposition, il est prévu que les quelques agents qui actuellement en profitent, conservent leur échelon de base, leur ancienneté d'échelon ainsi que la perspective et le déroulement de leur carrière actuelle.

Ad article 67

Les dispositions de cet article instaurent un garde-fou, afin de garantir que la nouvelle indemnité de base calculée suivant la nouvelle loi ne peut être inférieure à celle de la veille de l'entrée en vigueur de la même loi. Pour les employés réintégrant les services après l'un des congés énumérés, la même comparaison est différée jusqu'au moment de la réintégration.

Il en est de même pour les employés bénéficiant à ce moment d'un classement fixé en vertu d'une décision de classement spéciale par dérogation à la réglementation actuelle ou bien d'un classement fixant des grades et échelons qui ne sont plus prévus par la présente loi. Leur classement initial leur sera garanti dans la mesure où il est plus favorable, jusqu'au moment où il sera le cas échéant dépassé en application des dispositions de la présente loi, ceci afin de ne pas léser ces agents dans leurs perspectives de carrière initiales.

Dans le cas où l'employé aurait bénéficié d'un classement spécial moins favorable par rapport aux nouvelles dispositions apportées par le présent projet en matière de classement, les conditions et modalités fixées dans les articles 43 à 49 pour l'évolution de la carrière respective lui seront appliquées.

Ad article 68

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les employés exerçant une tâche enseignante seront classés dans l'un des sous-groupes de l'enseignement à l'intérieur des catégories d'indemnité correspondant à leur degré d'études et au niveau de la fonction qui leur est assignée. Ce classement se fera dans l'esprit de la réglementation actuelle suivant laquelle les employés de l'enseignement qui remplissent toutes les conditions d'études et d'examens prescrites pour la nomination à une des fonctions classées aux grades prévus pour les agents engagés sous le statut du fonctionnaire ou pour l'admission au stage d'une de ces fonctions, peuvent en principe être classés dans le grade immédiatement inférieur à celui où est classée la fonction correspondante, sauf en cas de dispositions contraires.

Cet article tient par ailleurs compte de la situation particulière de l'Enseignement. En effet, les nouveaux entrants seront recrutés et classés en application des articles 43 à 49 dans les sous-groupes correspondants de l'Administration générale et y évolueront en grades.

Ce classement n'est toutefois pas rendu applicable à ceux qui sont en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la loi projetée et qui seront maintenus dans les grades renseignés au tableau indiciaire de l'annexe sous la rubrique II. „Enseignement (tableau indiciaire transitoire)“ de la présente loi. Sous ce régime, ils continueront de bénéficier, entre autres, de l'avancement de deux échelons supplémentaires suivant les modalités applicables aux anciennes carrières.

Dans un souci de promotion de la formation continue au bénéfice d'un enseignement de qualité et afin de garantir un certain parallélisme tant avec les autres catégories d'employés qu'avec les agents de l'enseignement engagés sous le statut du fonctionnaire de l'Etat, la condition d'avoir accompli au cours de la carrière au moins trente journées de formation continue doit être remplie pour dépasser en matière d'indemnité un certain seuil de la carrière, à moins d'en avoir été dispensé pour des raisons dûment motivées.

Pour des raisons pratiques, une période transitoire de cinq années après l'entrée en vigueur de la loi projetée permettra d'accéder à l'échelon 14 du grade respectif et aux échelons subséquents, même si la condition de la formation ne se trouve pas encore remplie. Un crédit de 12 journées de formation est accordé dans ce contexte à chaque employé enseignant en attendant de parfaire le total de trente journées requises par la suite, à l'expiration de la période transitoire.

Le deuxième paragraphe transpose une disposition transitoire de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat au régime des employés enseignants et concerne le nombre d'années de grade minimum requis pour pouvoir bénéficier d'une majoration d'échelon sur un poste à responsabilité particulière.

Ad article 69

Le présent article transpose au régime des employés les dispositions transitoires et de mise en vigueur prévues par la loi sur les traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat en matière d'allocation de famille.

Ad article 70

Le présent article étend le mode de calcul des indemnités de remplacement tel qu'il est appliqué pour les chargés de cours remplaçants de l'enseignement fondamental au personnel remplaçant de l'Education différenciée. Il s'agit en effet en grande partie de personnel dont les attributions sont identiques à celles de ces chargés de cours et qui intervient, de manière directe ou indirecte, dans l'organisation de l'enseignement fondamental. Il s'agit dans ce cas notamment d'employés enseignants ou socio-éducatifs assurant des remplacements de très courte durée. Partant, tous les remplacements dans ce secteur pourront désormais être traités de manière égale et rétribués de façon appropriée et équitable pour tous les agents concernés, ceci suivant les modalités fixées par un même règlement grand-ducal, à savoir celui du 18 décembre 2009 concernant 1. l'indemnité de remplacement due aux détenteurs de l'attestation habilitant à faire des remplacements engagés sur base des dispositions de l'article 27 de la loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, 2. l'indemnité due pour leçons supplémentaires assurées par les chargés de cours de la réserve de suppléants de l'enseignement fondamental respectivement par les détenteurs de l'attestation habilitant à faire des remplacements engagés sur base de l'article 27 de la loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental.

Ad article 71

Cet article rend applicables aux employés-médecins actuellement en place la disposition de l'article 5, paragraphe 4, de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat. L'expérience professionnelle à prendre en compte est celle arrêtée au moment de l'entrée en service, abstraction faite de celle acquise dans leur fonction actuelle.

Ad article 72

Le présent article prévoit à titre de mesure transitoire un mécanisme de promotion complémentaire à celui prévu par la loi fixant les conditions et modalités d'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien et au régime de la validation des acquis de l'expérience professionnels combiné au principe du „Lifelong Learning“ permettant de décrocher un diplôme supérieur à celui dont les agents ont pu se prévaloir au moment de leur engagement au service de l'Etat.

Cette mesure particulière est prévue pour les fonctionnaires de l'Etat qui en raison de leur situation de carrière avancée ne sont plus en mesure de profiter du nouveau régime de la validation des acquis de l'expérience professionnels. Il a été jugé équitable d'offrir aux employés concernés la même possibilité et de rendre applicable à leur régime les conditions et les modalités telles qu'elles sont prévues par la disposition transitoire respective de l'article 50 de la loi sur les traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Pour pouvoir profiter de ce mécanisme complémentaire, les employés intéressés doivent avoir accompli, au moment de leur admission, quinze années de service, être classés à un grade du niveau supérieur et doivent occuper à ce moment un poste à responsabilité inscrit comme tel dans l'organigramme de leur administration d'attache.

Ad article 73

L'article 72 précise que tous les règlements grand-ducaux qui ont été pris sur la base de l'ancienne loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat ainsi que sur la base de l'article 23 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et qui n'ont pas été abrogés conservent leur effet, même si la loi de base a été remplacée par une nouvelle loi. Il s'agit par exemple du règlement grand-ducal du 29 mai 1990 portant fixation des suppléments de pension des employés visés par l'article 9 de la loi du 27 janvier 1972, du règlement grand-ducal du 27 août 1977 pris en exécution de l'article 7.3. de la loi du 27 janvier 1972 ainsi que d'un certain nombre de règlements grand-ducaux assimilant le personnel de divers établissements publics au régime des employés de l'Etat.

Ad article 74

La loi modifiée du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat sera abrogée par les présentes dispositions légales. En ce qui concerne les différents règlements grand-ducaux concernant la fixation des indemnités des employés de l'Etat, ils seront abrogés par un règlement grand-ducal particulier.

Par ailleurs et conformément à l'avenant signé le 27 avril 2012 aux accords du 15 juillet 2011 entre le Gouvernement et la C.G.F.P. dans le cadre de la réforme de la Fonction publique et de l'accord salarial, ainsi qu'à l'accord de conciliation du 30 mars 2012, les dispositions ayant trait à la réforme du stage, à la suppression de la majoration de l'indice, à la modification du système de l'allocation de famille et au système d'appréciation des compétences seront mises en place à partir du 1er janvier 2015. Il en est de même pour les dispositions relatives à la fixation de l'indemnité initiale de l'employé qui n'a pas encore atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière, tout comme de celui qui a atteint l'âge fictif et qui, au moment du début de carrière, bénéficie de l'application de l'article 3, alinéa 2, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Ad article 75

Cet article précise la mise en vigueur des mesures de réformes conformément à l'avenant signé le 27 avril 2012 aux accords du 15 juillet 2011 entre le Gouvernement et la C.G.F.P. dans le cadre de la réforme de la Fonction publique et de l'accord salarial, ainsi qu'à l'accord de conciliation du 30 mars 2012.

L'annexe qui fait partie intégrante de la présente loi renseigne le tableau indiciaire de l'Administration générale et le tableau indiciaire transitoire pour les employés de l'enseignement.

*

FICHE FINANCIERE

concernant le coût financier des réformes en matière salariale et statutaire

Unité: Euros

Reclassement de certaines anciennes carrières de niveau „bachelor“ dans le nouveau groupe de traitement A2 et de quelques anciennes carrières avec un diplôme de fin d'études secondaires de l'actuelle carrière inférieure au nouveau groupe de traitement B1	
Impact pour les carrières des employés de l'Etat	350.000

