



A V I S

du 25 octobre 2023

sur

le projet de règlement grand-ducal portant modification:

- 1° du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux;**
- 2° du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux;**
- 3° du règlement grand-ducal du 14 août 2017 déterminant les conditions et modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires et employés communaux de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement**

Par dépêche du 25 septembre 2023, Madame la Ministre de l'Intérieur a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de règlement grand-ducal spécifié à l'intitulé.

Le projet en question a pour objet principal de transposer dans le secteur communal trois mesures de l'accord salarial conclu le 9 décembre 2022 entre le gouvernement et la Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP), à savoir:

- l'augmentation de 5 points indiciaires des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières;
- l'augmentation de 15% à 30% du pourcentage limite du nombre de postes à responsabilités particulières bénéficiant d'une majoration d'échelon;
- l'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS).

Toutes ces mesures prendront effet au 1^{er} juillet 2023.

Le texte introduit par ailleurs une disposition transitoire en faveur des agents municipaux (suite au reclassement de ceux-ci avec effet au 1^{er} juillet 2023), prévoyant que la réussite à l'examen d'admissibilité pour le groupe de traitement D2 reste valable pour l'admission au groupe D1 pendant une période de cinq ans à partir de la date de notification au candidat du certificat de réussite audit examen.

De plus, le texte procède à l'adaptation du tableau déterminant les montants de l'indemnité d'habillement des fonctionnaires et employés communaux, conformément aux dispositions prévues par le projet de loi n° 8040 sur l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État.

Étant donné que le projet sous avis est un texte réglementaire, la Chambre des fonctionnaires et employés publics renvoie d'abord aux articles 34 et 125, paragraphe (2), de la Constitution, qui prévoient en effet que « (...) *les droits des travailleurs sont réglés par la loi quant à leurs principes* » et que « *la loi établit le statut des fonctionnaires communaux* ».

Concernant les agents municipaux, le projet sous examen prévoit que la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières s'appliquera désormais aux grades « 7 et 7bis » et non plus aux grades « 5, 6 et 7 », cela du fait du reclassement du groupe D2 dans le groupe D1 de ces agents avec effet au 1^{er} juillet 2023.



La Chambre signale qu'il faudra veiller à ce que les agents qui occupent actuellement un poste à responsabilités particulières ne perdent pas ce poste, y compris la majoration d'échelon y relative, suite au reclassement susvisé et à la modification projetée.

Ensuite, la Chambre ne peut s'empêcher de dénoncer les nouvelles dispositions suivantes, déterminant les conditions pour l'attribution des postes à responsabilités particulières, qui n'ont pas manqué de la surprendre:

« (...) Le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail.

Par compétences personnelles, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par assiduité, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par qualité du travail, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement. »

Selon le commentaire des articles joint au dossier sous avis, « sont introduits des nouveaux critères selon lesquels le collège des bourgmestre et échevins désignera dorénavant les fonctionnaires occupant un poste à responsabilités particulières et pouvant par conséquent bénéficier d'une majoration d'échelon, ceci à l'instar de ce qui est prévu pour les fonctionnaires de l'État et dans l'intérêt d'une plus grande transparence des processus décisionnelles (sic!) en la matière ».

La Chambre constate avec stupéfaction que de tels critères sont effectivement prévus à l'article 16 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, et que ceux-ci y ont été introduits pour tous les agents par une loi du 26 juillet 2023. Auparavant, ces critères étaient seulement prévus pour la magistrature.

Or, le projet de loi n° 8165, qui est devenu par la suite ladite loi du 26 juillet 2023 et dont seul le texte initial a été soumis pour avis à la Chambre, ne comportait pas les dispositions susmentionnées. Ces dernières n'ont été introduites que dans le cadre du rapport final de la Commission de la Fonction publique de la Chambre des députés – donc juste avant le premier vote du projet de loi par cette dernière – pour donner suite aux observations du Conseil d'État.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics est offusquée que les responsables politiques n'aient pas jugé utile de la consulter, conformément à sa loi organique, avant d'insérer dans la loi de nouveaux critères applicables à tous les agents publics pour l'attribution des postes à responsabilités particulières.

Selon les informations à la disposition de la Chambre, la CGFP, qui a quand même conclu avec le gouvernement l'accord salarial du 9 décembre 2022, dont la transposition était l'objectif de la loi susvisée du 26 juillet 2023, n'était pas non plus au courant des modifications en question. De plus, le point 10 de l'accord salarial prévoit l'abolition du système d'appréciation des performances professionnelles dans la fonction publique. Tout en étant consciente que, dans un souci de sécurité juridique et pour éviter des abus, la loi doit définir des critères pour l'attribution des postes à responsabilités particulières, la Chambre relève qu'un mécanisme semblable au système d'appréciation ne saurait être introduit par une voie détournée pour effectuer cette attribution.

En ce qui concerne l'introduction dans les groupes de traitement et d'indemnité B1 d'une prime de brevet de maîtrise et d'une prime de brevet de technicien supérieur (BTS), la Chambre fait remarquer que les primes en question devraient également être accordées aux détenteurs d'un titre ou d'un diplôme reconnu comme équivalent aux brevets de maîtrise et de technicien supérieur par la législation nationale relative à la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur. Il en est ainsi notamment des titres et diplômes sanctionnant une formation d'au moins deux années complémentaires (« *cycle court* ») après l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires (ou équivalent) et délivrés avant l'introduction du BTS en 1990 par exemple.

Dans ce contexte, la Chambre se demande d'ailleurs si tous les titres et diplômes délivrés par le Ministère de l'Éducation nationale ainsi que tous les titres et diplômes de l'enseignement supérieur reconnus au Luxembourg ne devraient pas aussi être reconnus au sein de la fonction publique.

Sous la réserve expresse des remarques qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de règlement grand-ducal lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 25 octobre 2023.

Le Directeur,

G. TRAUFFLER

Le Président,

R. WOLFF