



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Intérieur

Réforme dans la Fonction Publique Transposition dans le secteur communal

Séminaires des 1^{er}, 6, 7 et 13 mars 2017



- Base légale :
 - L'article 107 de la Constitution prévoit que le statut des fonctionnaires communaux est établi par la loi
 - L'article 22 du statut général des fonctionnaires communaux dispose que les traitements des fonctionnaires communaux sont fixés par règlement grand-ducal par assimilation à ceux des fonctionnaires de l'Etat
- Entrée en vigueur:
 - en fonction de la procédure législative



- ***Les modifications à apporter au statut général des fonctionnaires communaux***

La gestion par objectifs

- basée sur les éléments suivants:
 - La description des missions et objectifs de l'administration
 - l'organigramme
 - la description de poste avec relevé des tâches
 - l'entretien individuel du fonctionnaire avec son interlocuteur hiérarchique
 - le plan de travail individuel pour chaque fonctionnaire



- Les intervenants:
 - L'interlocuteur hiérarchique
 - Délégation du pouvoir en la matière par le CBE
(Situation spéciale du directeur, du secrétaire et du receveur)
 - L'agent communal
 - Agent = fonctionnaire et employé communal

- Les outils:
 - L'entretien individuel
 - La période de référence de trois années, une année pour l'agent en service provisoire
 - L'entretien individuel a lieu pendant la dernière année de la période de référence
 - Faire le point et élaborer un nouveau plan de travail individuel



- L'entretien d'appréciation
 - Lors du passage du fonctionnaire du niveau général au niveau supérieur et pour chaque promotion au sein du niveau supérieur
 - Critères d'appréciation
 - compétences théoriques
 - compétences techniques
 - compétences sociales
 - Entretien entre l'agent et son interlocuteur hiérarchique sur la base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'interlocuteur hiérarchique
 - Proposition d'appréciation motivée comportant les observations du fonctionnaire soumise au CBE
 - Décision d'appréciation motivée par le CBE adressée à l'agent



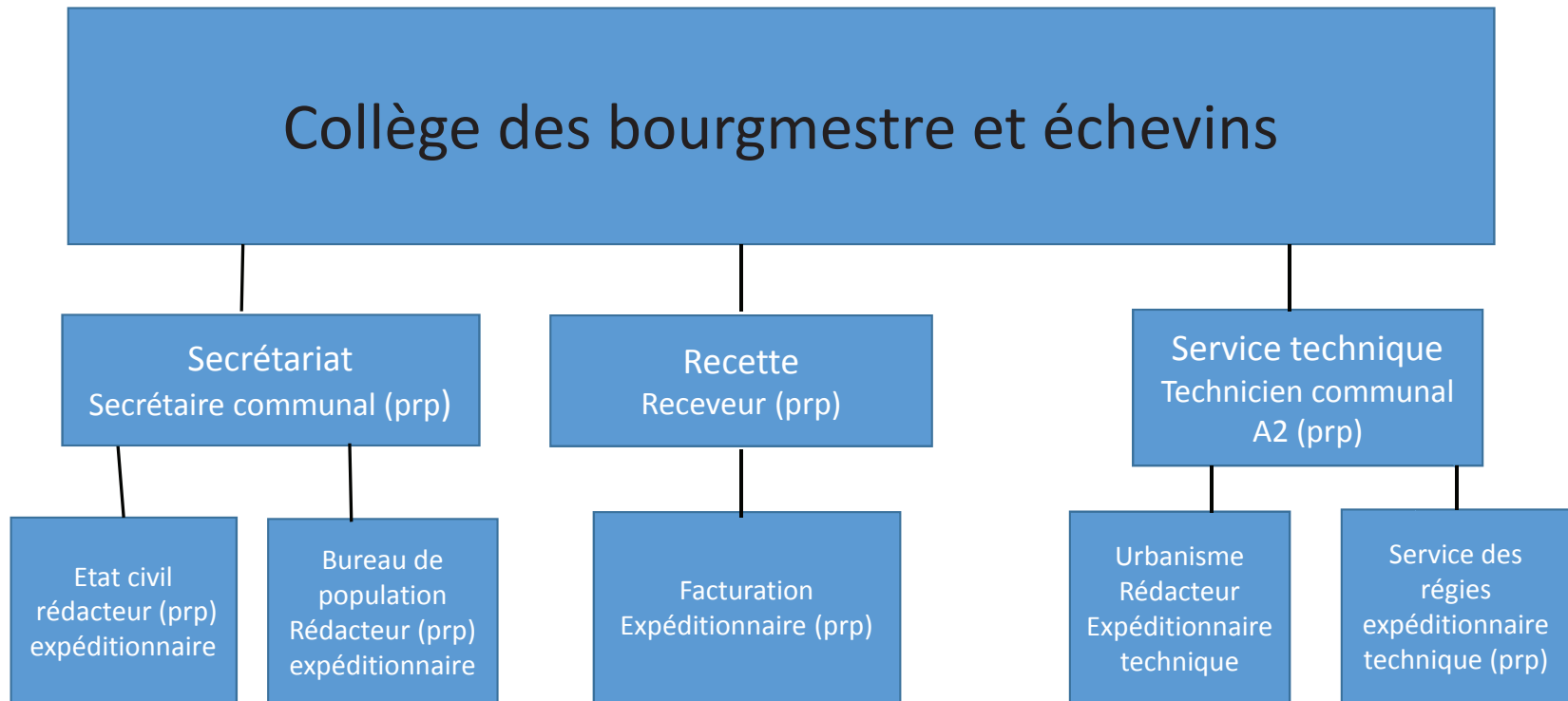
- Les effets:
 - 4 niveaux d'appréciation
 - Niveau 4: trois jours de congé supplémentaires
 - Niveau 3: pas d'effet
 - Niveau 2: programme de formation continue
 - Niveau 1:
 - Déclenchement de la procédure d'amélioration des performances professionnelles
 - Programme d'appui d'une année
 - À la fin de l'année, rapport circonstancié du CBE:
 - Si niveau d'appréciation 1: déclenchement de la procédure d'insuffisance professionnelle
 - La commission d'appréciation des performances professionnelles
 - Possibilité du déplacement, de la réaffectation ou de la révocation de l'agent ou décision de classer le dossier
 - Pour l'agent en service provisoire: résiliation du service provisoire
 - Possibilité de déclencher la procédure d'amélioration des performances professionnelles en dehors de la procédure d'appréciation sur le vu d'un rapport circonstancié du CBE



- L'obligation d'avoir un organigramme:
 - L'organigramme met en évidence:
 - La structure de l'administration
 - Les unités organisationnelles
 - Les liens organisationnels
 - Les postes à responsabilité particulière
 - L'organigramme est établi par le CBE



- Exemple d'un organigramme:





- L'extension du service provisoire:
 - 3 années en cas de tâche complète
 - 4 années en cas de tâche de 75% ou 50%
 - Possibilité d'une réduction du service provisoire d'une année (conditions réglementaires)
- Le plan d'insertion de l'agent en service provisoire:
 - Le patron de stage
 - Le livret d'accueil
 - Le carnet de stage



- Extension de la procédure d'engagement exceptionnelle (art 2.6) au groupe de traitement A2
- Conditions de réussite à l'examen d'admission définitive:
 - 2/3 du total des points requis en vue de la réussite
- Possibilité de détachement d'un agent communal:
 - Vers une autre commune, un syndicat de communes, un établissement public des communes ou une organisation internationale
 - Durée de deux ans, renouvelable
 - Mesure de protection de l'agent communal



- Possibilité d'octroi d'une dispense de service partielle pour suivre un cycle d'études en relation avec missions de l'agent:
 - Avoir 10 années de service depuis la nomination définitive
 - Maximum 20% de la tâche de l'agent
 - Maximum 20% de l'effectif d'un groupe de traitement
- Possibilité de verser la rémunération correspondant au congé en cas de cessation des fonctions:
 - Congé dû pour les 15 mois précédant la cessation
 - Condition que l'agent n'a pas pu bénéficier du congé



- Obligation de démissionner 6 mois à l'avance en cas de départ à la retraite
- Congés sans traitement et congé pour travail à mi-temps pour élever un enfant porté à 16 années au maximum
- Congé sans traitement et congé pour travail à mi-temps pour raisons personnelles ou familiales portés à 10 années au maximum
- Congé pour raisons professionnelles de 4 années au maximum peut être prolongé de 2 années.



- Droit de traiter des données à caractère personnel des agents communaux:
 - Uniquement pour la gestion du personnel
 - CBE
 - Ministère de l'Intérieur
 - Caisse de prévoyance des fonctionnaires et employés communaux
- Délégations des fonctionnaires communaux:
 - Âge minimum requis en vue du droit de vote passif: porté de 21 à 18 ans



- Fonctionnarisation des employés communaux:
 - Minimum 15 ans de service
 - Faire preuve de connaissances adaptées au niveau de carrière dans les trois langues administratives
 - Avoir réussi à l'examen de carrière
 - Avoir réalisé son plan de travail individuel
 - Réussir à l'examen de promotion du groupe de traitement brigué ou à défaut à l'examen d'admission définitive



- ***Modifications de la loi du 24 décembre 1985 réglementant le droit de grève dans les services du secteur communal***
- Précisions apportées à la définition du « litige collectif » comme ayant trait à la rémunération, au statut, aux pensions et aux conditions de travail
- Médiateur: dorénavant le Président de la Cour Supérieure de Justice
- Délai maximum pour la décision de recourir à la grève: 6 mois



- ***Modifications de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988***
- Compétence en matière d'engagement de personnel communal:
 - Conseil communal engage les fonctionnaires et employés communaux
 - CBE engage les salariés (anciens ouvriers et employés privés)



- ***Modifications de la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique***
- Compétence de l'INAP pour organiser une formation de base pour les employés communaux



- ***La réforme des traitements des fonctionnaires communaux***
- Nouvelle réglementation
- Abolition du règlement grand-ducal du 4 avril 1964 concernant les traitements des fonctionnaires communaux



- Nouvelle structure des carrières:
 - Regroupement en 4 catégories de traitement comportant groupes et sous-groupes
 - Regroupement en deux rubriques
 - Structuration en niveau général et niveau supérieur
 - Remplacent les actuels cadres ouverts et fermés



- Les rubriques:
 - L'administration générale
 - Services administratifs et financiers
 - Services techniques
 - Services éducatifs et psycho-sociaux
 - L'enseignement
 - Enseignement musical communal



- Les catégories de traitement:
 - Catégorie A: niveau académique, bac+
 - Catégorie B: niveau bac
 - Catégories C et D: niveau bac-
- Les groupes de traitement:
 - Subdivision des catégories en fonction soit du diplôme, soit du grade de début de carrière:
 - Exemples:
 - A1 (master) A2 (bachelor)
 - B1 rédacteur
 - C1 expéditionnaire
 - D1, D2, D3 (différentes carrières inférieures)



- Les sous-groupes de traitement:
 - Sous-groupe administratif
 - Sous-groupe scientifique et technique
 - Sous-groupe éducatif et psycho-social
 - Sous-groupe à attributions particulières



- La catégorie A
 - Groupe A1: Master (p. ex. attaché, ingénieur diplômé, secrétaire, receveur, professeur de conservatoire...)
 - Groupe A2: Bachelor (p. ex. ingénieur-industriel, éducateur gradué, assistant d'hygiène sociale, secrétaire, receveur...)
- La catégorie B
 - Groupe B1: (p. ex. rédacteur, éducateur, secrétaire, receveur, technicien diplômé...)



- La catégorie C:
 - Groupe C1: (p. ex. expéditionnaire administratif, expéditionnaire technique, maîtresse d'éducation physique...)

- La catégorie D:
 - Groupe D1: (Agent de transport, artisan, agent-pompier)
 - Groupe D2: (p. ex. huissier, cantonnier, agent municipal...)
 - Groupe D3: (p. ex. concierge, garçon de bureau...)



- Un nouveau système d'avancement:
 - Suppression du système d'avancement en fonction du tableau d'avancement
 - Avancements automatiques tous les 3 ans sauf:
 - Passage du niveau général au niveau supérieur 12 ans après la nomination définitive
 - Dernier grade intervient 20 ans après la nomination définitive

(si les autres conditions d'avancement; réussite à l'examen de promotion, formation continue sont remplies)



- Un exemple-type: Le rédacteur
- Catégorie de traitement B, groupe B1, sous-groupe administratif

Développement de carrière:

(Niveau général)

- Grade 7: service provisoire 3 ans
- Grade 8: 3 ans après nomination définitive
- Grade 9: 6 ans après nomination définitive
- Grade 10: 9 ans après nomination définitive



(Niveau supérieur)

- Grade 11: 12 ans après nomination définitive
- Grade 12: 15 ans après nomination définitive
- Grade 13: 20 ans après nomination définitive



- Disposition transitoire:
 - Pendant 5 ans possibilité de bénéficier de 2 avancements en grade si le système actuel est plus avantageux
 - Tableau d'avancement
 - Conditions d'avancement (examen de promotion)
 - Délais minimum d'avancement

Nb: Maintien du tableau d'avancement pendant 5 ans!!!



- **Carrières reclassées:**
 - Groupe A2: Ingénieur-technicien, éducateur gradué
 - Groupe B1: Agent sanitaire, assistant technique médical, éducateur, infirmier, expéditionnaire technique avec diplôme de technicien.
- **Modalités du reclassement:**
 - Classement au grade dans nouvelle carrière comme si les nouvelles modalités d'avancement avaient été applicables depuis la nomination définitive de l'agent et classement à l'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, sinon à l'échelon immédiatement supérieur.



- Pendant le service provisoire:
 - Les deux premières années:
 - Approximativement 80% du traitement pendant le service provisoire actuel
 - La troisième année:
 - Approximativement 90% du traitement pendant le service provisoire actuel
- Traitement plus favorable pour agents faisant valoir une expérience professionnelle de plus de 10 ans.



- La bonification d'ancienneté:
 - Suppression de l'âge fictif de début de carrière
 - Suppression du plafond de 12 ans
 - Uniquement périodes d'activités prises en compte
 - Non-computation de la période du service provisoire
- Fixation du traitement initial à partir du 4^{ième} échelon
- Suppression de la majoration d'indice
- Possibilité d'opérer un changement d'administration de l'Etat vers une commune



- La majoration d'échelon:
 - Remplace le système actuel des grades de substitution (grades bis)
 - Varie 10, 15, 20, 22 ou 25 p.i.
 - Bénéfice réservé aux postes à responsabilité particulière
 - Accès à partir du niveau supérieur ou à défaut de candidats à partir du niveau général
 - 15% de l'effectif du groupe de traitement (disposition transitoire: 20% pendant 5 ans)
 - Situation particulière: secrétaire, receveur



- L'allocation de famille:
 - Fixation uniforme à 27 p.i.
 - Père ou mère d'un ou de plusieurs enfants bénéficiaires d'allocations familiales
 - Disposition transitoire:
 - Maintien de l'ancien régime pour les bénéficiaires actuels
 - Possibilité pour les bénéficiaires actuels d'opter une fois et de façon irrévocable pour le nouveau régime



- Changement de carrière :
- Mécanisme temporaire pendant 10 ans (disposition transitoire)
 - Accès au groupe de traitement immédiatement supérieur
 - Avoir au moins 15 ans de service
 - Être classé dans une fonction du niveau supérieur
 - Occuper un poste avec exercice de fonctions et attributions supérieures à celles du groupe initial
 - Elaborer un travail de réflexion (mémoire)
- Régime ordinaire:
 - Formation de 96-120 heures comme condition préalable
 - Examen à passer à définir par RGD
 - Pendant 10 ans: changement du groupe B1 vers le groupe A1



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Intérieur

Merci