

Réforme du statut et des carrières des fonctionnaires et employés de l'Etat (Projets de loi 6457, 6458, 6459, 6460, 6461, 6462, 6463, 6465 et 6757)

Amendements aux projets de loi 6457, 6459 et 6465 – version corrigée (références et numérotation redressées)

Projet de loi 6457

modifiant

- 1) la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- 2) la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat;
- 3) la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat;
- 4) la loi modifiée du 15 juin 1999 portant organisation de l'Institut national d'administration publique;
- 5) la loi modifiée du 30 juin 1947 portant organisation du Corps diplomatique;
- 6) la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire et
- 7) la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

I.- Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Amendement 1 (durée du stage)

[Article 3 du projet de loi]

A l'article 3, paragraphe 3, l'alinéa b) est modifié comme suit:

b) L'alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante:

"La durée du stage est de **6 mois** à trois ans pour le stagiaire admis au stage à un poste à tâche complète, **en fonction des besoins de formation et d'insertion professionnelle, dont le contenu, le déroulement et la durée exacte sont fixés par règlement grand-ducal et de quatre ans pour**. Pour le stagiaire admis au stage à un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète, **la durée du stage est de 9 mois à quatre ans; la durée exacte est fixée par le même règlement grand-ducal**. Nonobstant l'application éventuelle de l'alinéa 12 du présent paragraphe, la durée minimale du stage ne peut être inférieure à **deux années 6 mois** en cas de tâche complète, ni ne peut être inférieure à **trois années 9 mois** en cas de service à temps partiel."

Motivation:

Les besoins de formation et d'insertion professionnelle ne sont nullement les mêmes pour les différentes professions et fonctions et un stage d'une durée uniforme de trois années ne correspond ni aux besoins, ni aux réalités en la matière. Les besoins varient non seulement en fonction des catégories et groupes, mais même à l'intérieur des groupes. Partant, il y a lieu d'arrêter pour chaque

fonction la durée du stage en fonction des besoins réels, la durée exacte pouvant être fixée par le même règlement grand-ducal.

Amendement 2 (Gestion par objectifs, titre du chapitre)

[Article 5 du projet de loi]

L'article 5 est modifié comme suit:

Il est ajouté, entre les articles 3 et 4, un nouveau chapitre intitulé comme suit:

„~~Chapitre 2bis.- Développement professionnel du fonctionnaire~~ La gestion par objectifs”

Motivation:

S'il est vrai que le développement professionnel du fonctionnaire fait partie de la gestion par objectifs, il est important de retenir que la gestion par objectifs concerne de prime abord l'administration dans son ensemble. Il importe que chaque fonctionnaire se situe dans ce cadre. En ce qui concerne l'intitulé du chapitre, il y a lieu d'y relever l'objet principal, à savoir la gestion par objectifs, et de développer la raison d'être et les conséquences de cet objet principal dans les dispositions qui s'en suivent.

Amendement 3 (Gestion par objectifs, finalité)

[Article 6 du projet de loi, alinéa 1^{er}]

A l'article 6, l'alinéa 1 est remplacé comme suit:

L'article 4 est remplacé comme suit:

„Art. 4. ~~Le développement professionnel du fonctionnaire s'inscrit dans le cadre d'un système de gestion par objectifs qui détermine et assure le suivi de la performance générale de l'administration et de la performance individuelle des agents qui font partie de l'administration. La~~ gestion par objectifs est introduite afin de définir les missions et objectifs de chaque administration et service, de même que des agents y occupés, et de renforcer l'identification des agents avec ces missions et objectifs en vue d'un accroissement de l'efficience de l'administration.”

Motivation:

Il s'agit de donner tout d'abord une définition à la gestion par objectifs, pour en déduire ensuite les conséquences et implications.

Amendement 4 (description des postes, avis de la représentation du personnel)

[Article 6 du projet de loi, alinéa 3]

A l'article 6, l'alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, est modifié comme suit:

«La description de poste, établie par le chef d'administration, **sur avis de la représentation du personnel, si elle existe**, définit les missions et les activités principales liées aux postes identifiés dans l'organigramme ainsi que les compétences théoriques, les compétences techniques et pratiques et les compétences sociales exigées pour l'accomplissement de ces missions et activités.»

Motivation:

Dans une démarche coopérative, dans un cadre de dialogue social bien compris, l'avis de la représentation du personnel, si elle existe, constitue un avantage pour une description de poste complète, correcte et partagée par tout un chacun.

Pour l'inversion de la suite des alinéas 3 et 4, il serait utile que les dispositions concernant l'administration dans son ensemble (à savoir le programme de travail et l'organigramme de l'administration, compris dans l'actuel alinéa 4) précèdent les dispositions concernant les tâches individuelles (la description de poste, contenue dans l'alinéa 3, de même que l'entretien individuel et le plan de travail individuel, contenus dans l'alinéa 5). A cette fin l'alinéa 4 devint l'alinéa 3 et vice versa.

Amendement 5 (programme de travail et organigramme, consultation du personnel)

[Article 6 du projet de loi, alinéa 4]

A l'article 6, l'alinéa 4, qui devient l'alinéa 3, est modifié comme suit:

«Le chef d'administration est responsable de la mise en œuvre de la gestion par objectifs dans son administration. Le programme de travail et l'organigramme de l'administration sont établis **et revus pour la période de référence** par le chef d'administration, **après consultation du personnel et sur avis de la représentation du personnel, si elle existe**, et soumis à l'approbation du ministre du ressort. **L'établissement et la révision du programme de travail et de l'organigramme de l'administration donnent lieu à une consultation du personnel afin de promouvoir le dialogue, d'établir des objectifs communs et de faire le point sur le travail accompli.**»

Motivation:

La gestion par objectifs est une démarche coopérative, s'assurant l'implication du personnel (et de la représentation du personnel, si elle existe), notamment pour tout ce qui concerne l'administration dans son ensemble (programme de travail, organigramme). Evidemment, une démarche coopérative ne peut s'opposer nullement à ce que ce soit le chef d'administration qui décide.

Dans la suite des alinéas, les dispositions concernant le programme de travail et l'organigramme de l'administration, compris dans l'actuel alinéa 4, doivent précéder les tâches individuelles. A cette fin, l'alinéa 4 devient l'alinéa 3 et vice versa.

Amendement 6 (entretien individuel, objectif)

[Article 6 du projet de loi, alinéa 5]

A l'article 6, l'alinéa 5 est modifié comme suit:

"L'entretien individuel, **visant de promouvoir le dialogue, d'établir des objectifs communs et de faire le point sur le travail accompli**, et l'établissement du plan de travail individuel du fonctionnaire pour la période de référence suivante se déroulent pendant la dernière année de la période de référence en cours. Pour le fonctionnaire nouvellement nommé, le premier entretien individuel et l'établissement du premier plan de travail individuel se déroulent pendant les trois premiers mois suivant la date d'effet de sa nomination."

Motivation:

Il s'agit de préciser l'objet et l'objectif de l'entretien individuel, à savoir: promouvoir le dialogue, établir des objectifs communs et faire le point sur le travail accompli.

Amendement 7 (entretien individuel, déroulement)

[Article 6 du projet de loi, alinéa nouveau]

A l'article 6 est ajouté un nouvel alinéa libellé comme suit:

Les conditions et modalités, y compris le déroulement et la forme des entretiens et documents qui découlent de la gestion par objectifs, sont arrêtés dans le règlement grand-ducal prévu à l'article 1^{er}, paragraphe 2, alinéa 3.

Motivation:

Bien que l'alinéa 3 du paragraphe 2 de l'article 1^{er} prévoit qu'un règlement grand-ducal puisse préciser les modalités d'application au personnel visé par le présent paragraphe des articles 4, 4bis, 4ter et 42, donc y compris la gestion par objectifs prévue à l'article 4, il serait utile de préciser que ce règlement arrête également les modalités de déroulement des entretiens collectifs et individuels nécessaires dans le cadre de cette procédure, de même que la forme des documents résultant de cette procédure (organigramme, description de postes, programmes de travail de l'administration et, s'il y a lieu, de ses différentes unités organisationnelles, les rapports des entretiens collectifs et individuels, ...).

Amendement 8 (système d'appréciation – à supprimer)

[Article 7 du projet de loi] – [Suppression de l'article 7 du projet de loi]

Le nouvel article 4bis concernant le **système d'appréciation**, ajouté à la suite de l'article 4, est **supprimé**.

Motivation:

La gestion par objectifs est un défi majeur du service public et des administrations publiques, qui devrait grouper toutes les ressources et forces disponibles et les réunir et dynamiser dans une volonté de réussite collective. Dans ce cadre, l'appréciation individuelle, telle que prévue par le projet de loi, a un caractère et des conséquences plutôt perturbateurs, parce qu'il concentre les efforts des collaborateurs sur leur situation et leur image individuelles, au lieu de les faire contribuer avec toute leur disponibilité et leurs forces sur les besoins collectifs, la qualité et l'image globale du service dont ils font partie. Ainsi, l'appréciation individuelle est pour le moins prématurée dans des administrations qui devraient se concentrer sur l'aspect collectif de leur travail, dans lequel chaque individu doit jouer son rôle, non pas pour se profiler lui-même, mais pour renforcer l'effort collectif. Cette façon de travailler ne devrait pas empêcher de venir en aide à ceux qui en ont besoin (article 4bis), voire de prendre les mesures et sanctions nécessaires en cas d'insuffisance professionnelle continue (article 42).

De toute façon les auteurs de la réforme proposent d'introduire une procédure d'appréciation pour les fonctionnaires pouvant être nommés à une fonction dirigeante. Ainsi l'article 1^{er} de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat est complété par un alinéa libellé comme suit : "Les fonctionnaires nommés à une fonction dirigeante énumérée à l'alinéa 2 doivent faire preuve des compétences de direction et d'encadrement requises pour l'exercice de leurs fonctions. Ces compétences font l'objet d'un système d'appréciation dont les conditions et modalités sont fixées par voie de règlement grand-ducal." En plus, nous proposons d'appliquer procédure d'appréciation pour fonctions dirigeantes également aux postes à responsabilité particulière.

Partant, le nouvel article 4bis peut être supprimé; les dispositions des autres articles en relation avec cet article sont à adapter en conséquence.

Amendement 9 (insuffisance professionnelle)

[Article 8 du projet de loi] - [Article 7 selon amendements]

L'article 8 est modifié comme suit:

L'article 4bis est remplacé par un nouvel article libellé comme suit:

„Art. ~~4ter~~ **4bis**. Lorsque ~~le résultat de l'appréciation~~ l'entretien individuel fait apparaître ~~le niveau de performance 1 ou lorsque que~~ les performances du fonctionnaire sont insuffisantes ~~en dehors des cas où le système d'appréciation s'applique~~, le chef d'administration déclenche la procédure d'amélioration des performances professionnelles. Au début de cette procédure, un programme d'appui d'une durée maximale d'une année est établi afin d'aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performance requis.

A la fin du programme d'appui, un rapport d'amélioration des performances professionnelles sur la base des critères ~~du système d'appréciation~~ retenus lors de l'établissement du programme d'appui est établi par le chef d'administration. ~~Si les performances du fonctionnaire correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4, la procédure est arrêtée.~~ Si les performances du fonctionnaire restent insuffisantes ~~correspondent au niveau de performance 1~~, la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à l'article 42 est déclenchée. **Dans la cas contraire, la procédure est arrêtée."**

Motivation :

La procédure d'appréciation prévue à l'ancien article 4bis étant supprimée, il y a lieu d'adapter le mécanisme de déclenchement du programme d'appui et de préciser les critères de réussite et d'insuffisance d'un tel programme. En effet, l'entretien individuel s'apprête parfaitement au constat d'une insuffisance professionnelle du fonctionnaire et à la fixation des objectifs d'un programme d'appui.

Amendement 10 (ordre de justification)

[Article nouveau à insérer entre l'article 15 et 16 du projet de loi] – [nouvel article 15 selon amendements]

Suite à l'article 15, est inséré un nouvel article 16, libellé comme suit (la numérotation des articles suivants est décalée en conséquence):

« L'article 16bis est modifié comme suit:

Art. 16bis. Sans préjudice des dispositions de l'article 44(*) ci-dessous, et en cas de manquement préssumé du fonctionnaire à ses devoirs, le chef d'administration ou son délégué ~~peut~~ lui adresser un ordre de justification dans les conditions et selon les modalités à fixer par règlement grand-ducal.»

(*) «Art. 44. Tout manquement à ses devoirs au sens du présent statut expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire, sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction pénale.»

Motivation:

L'ordre de justification est une des nouveautés importantes introduites par la loi du 19 mai 2003. L'ordre de justification permet au fonctionnaire de se justifier et d'expliquer un comportement présumé fautif, et permet au chef d'administration (ou à son délégué) de décider de la suite en

connaissance de cause. Or, en réalité, cette disposition est souvent interprétée dans le sens qu'un ordre de justification empêcherait une sanction plus sévère que celle de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base. Afin d'éliminer toute ambiguïté en la matière, il est proposé de retenir qu'un ordre de justification soit adressé au fonctionnaire dans tous les cas où celui-ci est présumé avoir manqué à ces devoirs. Les quelques situations précises, où un tel ordre de justification ne serait pas possible ou ne fait plus de sens, pourraient être réglées par le règlement grand-ducal prévu par cet article.

En plus, il y a lieu de préciser dans cet article que la présomption d'un manquement suffit pour adresser un ordre de justification, le manquement effectif ne pouvant être retenu qu'en fin de procédure.

Amendement 11 (dispense de service pour formation, - remboursement éventuel)

[Article 16 du projet de loi]

L'ancien article 16 est modifié comme suit:

« L'alinéa 3 du nouvel article 19ter est modifié comme suit:

Pendant la dispense de service, le fonctionnaire continue de bénéficier intégralement de son traitement. Au cas où il quitte, pour quelle que raison que ce soit, son service auprès de l'Etat moins de dix ans après l'octroi de la dispense de service, il doit rembourser à l'Etat **un quart du le** traitement correspondant à la dispense de service qu'il a touché, calculé proportionnellement au temps qui manque pour atteindre dix années.»

Motivation:

Selon l'article 19ter, le fonctionnaire qui désire s'inscrire à un cycle d'études pouvant conduire à une qualification supplémentaire peut se voir accorder par le ministre, sur avis du ministre de ressort, une dispense de service pour pouvoir participer aux cours et examens de ce cycle d'études. Pour pouvoir bénéficier de la dispense de service, le fonctionnaire doit remplir plusieurs conditions, à savoir: a) avoir au moins dix années de service depuis la date de sa nomination, b) s'inscrire à un cycle d'études en relation avec ses attributions et missions ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel auprès de l'Etat et c) avoir épuisé le congé individuel de formation.

Les conditions pour pouvoir bénéficier d'une telle dispense de service sont restrictives. Partant, il nous semble exagéré qu'un fonctionnaire, qui remplit toutes ces conditions et qui réussit néanmoins un cycle d'études complet conduisant à une qualification supplémentaire, devrait rembourser une somme aussi énorme, lorsqu'il désire changer d'employeur ou bien s'installer comme indépendant. Un rédacteur, par exemple, ayant bénéficié pendant 4 années d'une dispense de service de 8 heures par semaine pour réussir son baccalauréat, serait contraint, au cas où il quitte l'administration 2 années après la réussite de son baccalauréat (soit 6 années après le début de la dispense) de rembourser à l'Etat les 6/10ièmes de 4 fois un cinquième de son traitement annuel! Tout en comprenant la motivation du remboursement prévu, il serait utile de tempérer cette «dette» en la réduisant à un quart de ce qui est prévu par le projet de loi, afin de ne pas trop grever les chances de réussite professionnelle du postulant.

Amendement 12 (congé de reconnaissance)

[Article 18 du projet de loi, paragraphe 1^{er} sous b)]

A l'ancien article 18, le paragraphe 1 b) concernant «**le congé de reconnaissance**» est supprimé.

Motivation:

Suite à la suppression du système d'appréciation, le congé de reconnaissance n'a plus de raison d'être. Par contre la procédure d'insuffisance professionnelle garde toute sa valeur.

Amendement 13 (congé de récréation – reste lors de la cessation des fonctions)

[Article 18 du projet de loi, paragraphe 2]

A l'ancien article 18, le paragraphe 2 est modifié comme suit:

« La première phrase du nouveau paragraphe 5 de l'article 28 est modifiée comme suit:

5. Si, au moment de la cessation de ses fonctions au service de l'Etat, le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier du congé de récréation qui lui est dû pour ~~les quinze mois précédant cette cessation~~ **l'année en cours et celui qu'il a dû reporter des années précédentes pour des raisons de service**, la rémunération correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ sous forme d'une indemnité non pensionnable. ~~Le congé de récréation relatif à l'année de la cessation des fonctions n'est indemnisé que proportionnellement à la durée d'activité de service de l'année en cours, toute fraction de congé étant arrondie à l'unité supérieure.~~

Pour le calcul de l'indemnité, sont pris en compte le traitement de base, l'allocation de famille, les primes payées périodiquement et l'allocation de fin d'année.

Cette rémunération ne compte pas pour l'application des règles anti-cumul des différents régimes de pension.»

Motivation:

La première modification proposée concerne les situations où un report de congé, dont le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier pour des raisons de service, est dû pour des périodes situées avant les quinze mois précédant la cession des fonctions.

La deuxième modification propose de supprimer la proratisation du congé relatif à l'année de la cessation, une mesure du 'paquet d'avenir' unilatérale du gouvernement non négociée au préalable avec les partenaires sociaux. En plus, cette mesure est disproportionnée par rapport à d'autres mesures qui pourraient être prises pour établir, à moyen terme, les finances de l'Etat.

Amendement 14 (congé pour travail à mi-temps – interdiction d'autres activités)

[Article 27 du projet de loi]

A l'ancien article 27 est ajouté un paragraphe 6° libellé comme suit:

«Dans l'article 31 concernant le «congé pour travail à mi-temps» le paragraphe 6 est supprimé:

~~6. Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent article ne peut exercer pendant la durée de ce congé, aucune activité lucrative au sens de l'article 14 paragraphe 5 ci-dessus.» «Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le congé est accordé pour des raisons professionnelles.»~~

Motivation:

Pour concilier l'éducation d'un enfant avec la vie professionnelle, ou bien pour des raisons personnelles ou familiales (par exemple s'occuper d'un membre de la famille), il devrait être possible qu'un fonctionnaire puisse travailler à mi-temps et exercer une activité commerciale, artisanale ou

industrielle, une profession libérale ou une activité rémunérée du secteur privé de quelques heures (par exemple pour donner des cours, ...), à condition d'y être autorisé par le ministre du ressort (sur avis préalable conforme du ministre) tel que prévu par l'article 14 paragraphe 5. La disposition telle quelle est modifiée dans le projet de loi actuel et ne permet une telle activité que pour des raisons professionnelles et non pas pour des raisons personnelles et familiales ou pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans.

Amendement 15 (représentation du personnel – élection démocratique)

[Article 32 du projet de loi]

L'ancien article 32 est remplacé comme suit:

«A l'article 36 le 1^{er} et le 2^e alinéa du paragraphe 3 sont remplacés par les paragraphes 3 à 15 suivants:

~~**3. Les associations professionnelles au sein des administrations, services et établissements de l'Etat peuvent être agréées par un arrêté du ministre du ressort comme représentation du personnel au nom duquel elles agissent.**~~

~~**Par association professionnelle au sens du présent article on entend tout groupement constitué en conformité avec la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique, qui a pour but exclusif la défense des intérêts professionnels de la carrière pour laquelle il est représentatif et au nom de laquelle il agit.**~~

3. Dans chaque administration et établissement de l'Etat, il est institué une représentation du personnel.

4. Sans préjudice des dispositions ci-après, les règles concernant la désignation, la composition et le fonctionnement des représentations du personnel sont fixées par règlement grand-ducal.

5. Le nombre des membres des représentations du personnel est fixé en raison de l'effectif total des fonctionnaires dans chaque administration et établissement de l'Etat en service au premier janvier précédant l'élection des représentations.

Sont comptés pour la fixation de l'effectif total:

- a) les fonctionnaires en activité de service;**
- b) les fonctionnaires en service provisoire;**
- c) les vacances de poste telles qu'elles sont définies par la législation sur les traitements;**
- d) les employés bénéficiant du statut d'employé de l'Etat.**

6. Le nombre des membres effectifs des représentations du personnel est fixé à:

1 pour un effectif total ne dépassant pas 25

2 pour un effectif total de 26 à 50

3 pour un effectif total de 51 à 75

4 pour un effectif total de 76 à 100

5 pour un effectif total de 101 à 200.

Pour un effectif total supérieur à deux cents, le nombre des membres effectifs est augmenté de un pour chaque tranche entière supplémentaire de cent.

Si le nombre de l'effectif total est supérieur à 1001, il y aura un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 400 fonctionnaires.

7. Le nombre des membres suppléants est égal à celui des membres effectifs.

8. Les membres des représentations du personnel sont élus au scrutin secret et suivant le système proportionnel.

9. Sont électeurs tous les fonctionnaires, fonctionnaire en service provisoire et employés bénéficiant du statut d'employé de l'Etat en service depuis au moins six mois au jour de l'élection.

Sont éligibles tous les fonctionnaires nommés à titre définitif âgés de plus de vingt et un ans et en service depuis plus d'une année au jour de l'élection. Sont également éligibles les employés bénéficiant d'un statut d'employé de l'Etat depuis plus de deux ans et âgés de vingt et un an au jour de l'élection.

10. Le mandat des membres des représentations du personnel est de cinq ans. Il est renouvelable. La perte des conditions d'éligibilité entraîne la perte du mandat.

11. En cas de vacance de mandat, pour quelque raison que ce soit, le mandat d'un membre effectif est achevé par le membre suppléant en rang utile.

En cas de vacance d'un mandat de délégué suppléant, les candidats non élus accéderont au mandat de membre suppléant dans l'ordre de leur résultat au scrutin.

12. S'il n'y a plus de suppléant il est procédé à des élections complémentaires.

Ces élections n'ont pas lieu si la vacance à lieu moins de six mois avant le renouvellement ordinaire des représentations.

Les membres élus aux élections complémentaires achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

13. Nul ne peut être mandataire pour plus d'un candidat.

14. Les listes de candidats sont déposées par les organisations représentatives des fonctionnaires de l'Etat ou par mandataire désigné par un nombre de présentants double de celui des membres effectifs à élire, ensemble avec une déclaration d'acceptation des candidats.

Est considérée comme organisation au sens de la présente loi tout groupement professionnel pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente le personnel de l'Etat.

Est considérée comme organisation représentative des fonctionnaires de l'Etat celle qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance.

Nul ne peut être présentant pour plus d'une liste.

Les représentants doivent posséder la qualité d'électeur au jour du dépôt de la liste.

Aucun candidat ne peut en même temps être présentant.

15. Toute déclaration de candidature ou d'acceptation contient l'engagement de ne pas retirer sa candidature avant le scrutin.»

Motivation:

La liberté syndicale repose sur la liberté d'adhérer au syndicat de son choix. Cette liberté implique également le droit de ne pas se syndiquer. Un syndicat ou un groupement professionnel ne peut représenter que ses propres membres. Une délégation ou représentation du personnel est censée représenter tous les membres du personnel, indépendamment du fait qu'il soit membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle, ou non. Partant, les représentants ou délégations du personnel sont élus par tous les membres du personnel. Tel est le cas dans toutes les entreprises du secteur privé, dans le secteur communal, auprès de la SNCFL et autres (à partir d'un certain nombre de membres du personnel, qui est généralement de 15). Tel n'est pas le cas dans le secteur étatique proprement dit, c'est-à-dire dans les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat, où jusqu'ici toute association professionnelle au sein des administrations, services et établissements de l'Etat, qui a pour but exclusif la défense des intérêts professionnels de la carrière (resp. sous-groupe de traitement) pour laquelle elle est représentative, peut être agréée par un arrêté du ministre du ressort comme représentation du personnel au nom duquel elle agit. Ainsi, un membre du personnel qui n'est pas organisé dans une association professionnelle agréée, ne peut élire son représentant du personnel. Ceci est contraire aux principes des libertés syndicales et des conventions de l'OIT y relatives, reconnues par le Grand-Duché du Luxembourg.

Afin de remédier à cette injustice, il est proposé de procéder à l'avenir à des élections démocratiques de représentations du personnel au sein des administrations de l'Etat et des établissements publics

sous le contrôle de l'Etat, où chaque membre puisse participer, indépendamment de son adhésion syndicale. Les dispositions remplaçant celles du 1^{er} et du 2^e alinéa du paragraphe 3 de l'article 36 sont calquées sur celles pour l'élection des délégations dans le secteur privé et dans le secteur communal. La seule dérogation aux dispositions du secteur privé et du secteur communal concerne le mode d'élection, par rapport auxquelles il est proposé de procéder dans tous les cas par le système proportionnel afin de faciliter le dépôt des listes et l'identification de candidats appartenant à une organisation professionnelle.

Amendement 16 (délégation de service)

[Article nouveau à insérer entre l'article 32 et 33 du projet de loi] – [Article 33 nouveau selon amendements]

Après l'ancien article 32 est inséré un nouvel article devenant l'article 33 renuméroté et ayant la teneur suivante:

« Art.33. Suite à l'article 36, est introduit un nouvel article 36.-1. libellé comme suit (suite aux autres modifications prévues ci-dessous, l'ancien article 36.-1. devient l'article 36.-4):

Art. 36.-1. Dans les administrations où il existe des unités organisationnelles distinctes et nettement déterminées, comptant un effectif de plus de cinquante, il sera procédé dans ces services à l'élection d'une délégation du personnel dénommée délégation de service.

Sous réserve du fait que les électeurs et candidats doivent faire partie du service en question au jour du dépôt des candidatures, toutes les dispositions de l'article qui précède sont applicables aux délégations de service.»

Motivation:

A l'égard des délégations de service dans le secteur privé et dans le secteur communal, dans chaque unité opérationnelle distincte et nettement déterminé dans l'organigramme de l'administration, avec un effectif de plus de cinquante, sera élue une délégation de service. Par dérogation au secteur communal, où le responsable de l'administration (en l'occurrence le collège des bourgmestre et échevins) peut décider d'accepter l'élection d'une telle délégation de service ou non, cette prérogative – pour des raisons d'équité entre les différentes administrations et dans un souci d'efficacité – n'est pas accordée aux responsables des administrations de l'Etat et établissements publics de l'Etat ; l'élection d'une délégation de service dans une telle unité organisationnelle dépassant un effectif de cinquante, sera obligatoire.

Amendement 17 (représentation du personnel, missions)

[Article nouveau à insérer entre l'article 32 et 33 du projet de loi] – [Article 34 nouveau selon amendements]

Après le nouvel article 33 renuméroté est inséré un nouvel article devenant l'article 34 renuméroté et ayant la teneur suivante (la numérotation des anciens articles 33 à 79 recule en conséquence):

« Art. 34. A l'article 36, paragraphe 3, les alinéas 3 et suivants sont modifiés suit:

«Art. 36.-2. Les représentations du personnel ont pour mission de sauvegarder, de défendre et de promouvoir les intérêts du personnel qu'elles représentent.

Elles sont appelées:

- **de à** se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service du personnel de l'administration qu'elle représente ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services;
- **à présenter à l'employeur les réclamations, individuelles ou collectives, dont elles sont saisies de la part du personnel;**
- **à collaborer à la prévention et l'aplanissement des différents individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'administration qu'elle représente et son personnel;**
- **à donner leur avis dans les questions d'organisation de service;**
- **de à** promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels;
- **de à donner leur avis et à** formuler des propositions **relatives sur les questions ayant trait** à l'amélioration des conditions de travail, à l'organisation, la restructuration et la rationalisation des services;
- **de à** proposer des mesures de sécurité et de prévention des accidents;
- **de à** exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation «des articles 1bis et 1ter» portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa **3 2** dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Aucun fonctionnaire ne peut être empêché d'accepter un mandat au sein de la représentation du personnel, ni être restreint dans sa liberté d'y exercer sa mission, ni être lésé dans ses droits statutaires pour ces motifs.

La représentation du personnel désigne en son sein un délégué à l'égalité entre femmes et hommes prévu à l'article 36-1 de la présente loi.

Un calendrier d'entretiens réguliers est établi annuellement et d'un commun accord entre la représentation du personnel et la direction d'une administration.

Les modalités d'exécution des dispositions prévues au présent article sont fixées par règlement grand-ducal.» »

Motivation:

Il s'agit d'adapter l'évolution des missions de la représentation du personnel aux évolutions en la matière, tel qu'il a été le cas pour celles du secteur communal.

Amendement 18 (représentation du personnel – attribution du comité mixte)

[Article nouveau à insérer entre l'article 32 et 33 du projet de loi] – [Article 35 nouveau selon amendements]

Après le nouvel article 35 renuméroté est inséré un nouvel article devenant l'article 36 renuméroté et ayant la teneur suivante (la numérotation des articles suivants est adaptée en conséquence):

«Art. 35. Suite au nouvel article 36.-2. est inséré un nouvel article 36.-3. Libellé comme suit:

36.-3. Dans les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat, qui ont un effectif total égal ou supérieur à cent cinquante au sens de l'article 36 paragraphe 5, les représentations du personnel sont compétentes pour toutes les questions prévues au Chapitre III du Livre IV, Chapitre

II, articles 423.-1. à 423.-6. concernant les attributions des comités mixtes et qui ne sont pas couvertes par l'article 36.-2.

Les modalités d'exécution des dispositions prévues au présent article sont fixées par règlement grand-ducal.»

La législation luxembourgeoise exige que des comités mixtes d'entreprise soient constitués dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement 150 salariés au moins au cours des 3 dernières années. Les attributions des comités mixtes couvrent un certain nombre de questions, qui ne tombent pas sous l'attribution des délégations du personnel. Font partie des questions prises en compte par les comités mixtes, non seulement en cas de crise, plus rares dans le secteur public, beaucoup de domaines concernant la marche normale de l'entreprise ou de l'administration. Pour la bonne gestion des entreprises publiques, il serait utile de ne pas priver le secteur public des moyens de cogestions en cause. Comme il est de toute façon prévu d'abolir les comités mixtes proprement dits dans le secteur privé et de transférer leurs attributions directement aux délégations du personnel, rien ne devrait s'opposer à conférer dès à présent aux représentations du personnel les attributions en question, pour autant qu'elles ne soient pas encore couvertes par les dispositions actuelles.

Amendement 19 (insuffisance professionnelle – conséquences)

[Article 36 du projet de loi] – [Article 39 selon amendements]

A l'article 36 [du projet de loi], l'alinéa 1 est modifié comme suit:

„Art. 42. 1. Lorsqu'un rapport d'amélioration des performances professionnelles prévu au chapitre 2bis fait apparaître ~~le niveau de performance 1~~, que les performances du le fonctionnaire **restent insuffisantes**, celui-ci fait l'objet de la procédure d'insuffisance professionnelle, dans les conditions et modalités précisées ci-dessous, et pouvant conduire au déplacement, à la réaffectation ou, en cas de refus caractérisé de contribuer à une amélioration des performances, à la révocation."

Motivation:

Il s'agit d'adapter l'article en question suite à la suppression de la procédure d'appréciation, tout en tenant compte de l'insuffisance professionnelle suite à l'établissement du programme d'appui prévu à l'article 4bis. A cette fin, le cas de «niveau de performance 1» est remplacé par celui où «les performances du fonctionnaire restent insuffisantes».

III.- Modification de la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat

Amendement 20 (organisations syndicales – représentativité)

[Article 55 du projet de loi] – [Article 58 selon amendements]

L'ancien article 55 est complété par un nouvel paragraphe 2^o; le paragraphe 2 devient le paragraphe 3^o:

«Le paragraphe 2 est modifié comme suit:

2. Est considéré comme organisation syndicale au sens de la présente loi tout groupement professionnel pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente **exclusivement** du personnel de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat.

Est considérée comme organisation syndicale la plus représentative sur le plan national ou pour le secteur concerné, celle qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance.»

Motivation:

Il s'agit de ne pas exclure une organisation syndicale qui représente du personnel de l'Etat ou d'établissements publics de l'Etat à côté du personnel d'autres secteurs. Une telle exclusion serait discriminatoire au sens de la liberté syndicale. En effet, le fait d'adhérer librement à une organisation syndicale qui représente exclusivement ou non du personnel de l'Etat ou d'établissements publics de l'Etat, ne doit faire aucune différence quant aux droits de ces organisations syndicales pour déclencher une procédure de conciliation ou pour déposer un préavis de grève.

Amendement 21 (recours à la grève – préavis)

[Article 56 du projet de loi] – [Article 59 selon amendements]

L'ancien article 56 est modifié comme suit:

«A l'article 3 l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

Art. 3. Lorsqu'en cas d'échec de la procédure de conciliation et, le cas échéant, de la médiation, le personnel décide de recourir à la grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis écrit. La décision de recourir à la grève **peut intervenir également, soit à partir de la 6^e semaine suivant la demande de médiation, soit au moment où l'autorité publique s'apprête à prendre une décision dans un litige en cours de médiation et** doit intervenir dans un délai de six mois au plus tard à partir de l'échec de la procédure de conciliation ou, le cas échéant, de la médiation.»

Motivation:

S'il est utile de réserver la décision et le déclenchement d'une grève au cas où la procédure de conciliation et, le cas échéant, de la médiation, est un échec, il y a lieu de permettre également aux organisations syndicales concernées de recourir à une grève et au personnel de participer à une grève dans tous les cas où la procédure de médiation dépasse le délai de 6 semaines, sans pour autant mettre fin à cette procédure de médiation, soit au moment où l'autorité publique s'apprête à prendre une décision dans un litige en cours de médiation.

Amendement 22 (grève – prolongation)

[Article nouveau à insérer après l'article 56 du projet de loi] – [Article 60 selon amendements]

Suite à l'ancien article 56 [du projet de loi] est inséré un nouvel article 57 [60] libellé comme suit:

«Art. 60. 1^o A l'article 3 le 2^e alinéa est modifié comme suit:

«Le préavis doit émaner de l'organisation ou des organisations syndicales désignées à l'article 2. Il doit parvenir au Président du Gouvernement, Ministre d'Etat, dix jours avant le déclenchement de la grève. Il indique les motifs, le lieu, la date, l'heure du début ainsi que la durée **envisagée** de la grève envisagée. Il ne peut pas se cumuler avec un autre préavis de grève.»

2^o L'article 3 est complété par un 3^e alinéa libellé comme suit :

«En cas de prolongation de la grève au-delà de la durée envisagée, l'organisation ou des organisations syndicales ayant déposé le préavis en informent le Président du Gouvernement, Ministre d'Etat, au plus tard 12 heures avant la suite de la grève.» »

Motivation:

Le droit de prolonger une grève n'ayant trouvé d'issue acceptable pour le personnel concerné, devrait être légalement possible.

Amendement 23 (grève – restrictions)

[Article nouveau à insérer après l'article 56 du projet de loi] – [Article 61 selon amendements]

Il est inséré un nouvel article 61 libellé comme suit:

«Art. 61. L'article 4 est modifié comme suit:

Art. 4. ~~1. En cas de cessation concertée de travail des personnels visés par l'article 1er, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé.~~

~~2. Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même service ou établissement ou les différents services ou établissements d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.~~

~~3. Des cessations concertées de travail qui n'ont pas pour objet exclusif la défense des intérêts professionnels, économiques ou sociaux sont interdites.~~

~~4. Les cessations de travail qui sont accompagnées, soit d'actes de violence contre les personnes, soit d'actes portant atteinte aux biens, soit d'entraves à la liberté du travail, sont illégales dans le chef des auteurs de ces actes. L'arrêt du fonctionnement d'une entreprise ou d'une partie de l'entreprise pour cause de grève ne peut être considéré comme entrave à la liberté du travail pour quiconque qui ne participe pas à la grève.~~

Pendant la grève, les représentants des organisations syndicales qui ont déposé le préavis de grève et la direction se concertent quotidiennement afin de rechercher dans tous les cas des solutions susceptibles de tenir compte tant des intérêts du personnel que des intérêts du service et du public.»

Motivation:

Les dispositions supprimées concernent des restrictions exagérées aux libertés syndicales et du droit de grève. Ceci concerne aussi bien les grèves tournantes que les grèves échelonnées. En plus, il s'agit d'éviter toute confusion par rapport à la notion d'entrave à la liberté du travail. Ainsi, il est évident qu'un membre du personnel qui ne participe pas à la grève puisse entrer dans son entreprise ; par contre le fait qu'il ne saura effectuer ses tâches normales à cause de l'interruption du fonctionnement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise pour cause de grève ne pourrait pas être considéré entrave à la liberté du travail.

Par contre, aucune disposition concernant le différent pendant la grève n'est prévue actuellement. A cette fin, il serait utile d'y prévoir les dispositions régissant la relation de la représentation du personnel et le chef de l'administration, à savoir que «la représentation du personnel et la direction sont tenues de rechercher dans tous les cas des solutions susceptibles de tenir compte tant des intérêts du personnel que des intérêts du service et du public». A cette fin, il serait utile qu'ils se concertent quotidiennement, même pendant une grève de plusieurs jours.

Amendement 24 (grève générale ou intersectorielle et de grève de solidarité)

[Article nouveau à insérer après l'article 56 du projet de loi] – [Article 62 selon amendements]

Il est inséré un nouvel article 62 libellé comme suit:

« Art. 62. L'article 4 est complété d'un nouveau paragraphe 5:

«5. En cas de grève généralisée et intersectorielle, déclenchée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national, de même que pour les grèves de solidarité, l'article 2 et l'article 3, 1^{er} alinéa, ne sont pas applicables. Dans ces cas, le délai prévu au 2^e alinéa de l'article 3 (*) est de 24 heures et la disposition de la dernière phrase de cet alinéa () n'est pas applicable.»**

(*) «Il doit parvenir au Président du Gouvernement, Ministre d'Etat, dix jours avant le déclenchement de la grève.»

(**) «Il ne peut pas se cumuler avec un autre préavis de grève.»

Motivation:

Il s'agit de permettre au personnel de l'Etat de participer à des grèves générales, pour laquelle leurs organisations syndicales n'ont pas pu tenter une procédure de conciliation.

Projet de loi 6459

fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat

Amendement 1 (computation de la période de stage)

A l'article 5, l'alinéa 1^{er} du paragraphe (1) est modifié comme suit:

«Art. 5. (1) Lorsque le fonctionnaire obtient une nomination définitive au grade de début de son sous-groupe de traitement ou à un autre grade en application de l'article 4 ci-dessus, les périodes passées avant cette nomination, ~~abstraction faite des périodes de stage prévues à l'article 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979,~~ lui sont bonifiées pour le calcul de son traitement initial dans les conditions et selon les modalités suivantes:»

Motivation:

Il est proposé que les périodes de stage soient dorénavant bonifiées pour le calcul du traitement initial. En effet, la période de stage fait partie intégrante de l'expérience professionnelle à prendre en compte pour le calcul du traitement de début de carrière. En plus, au cas où la computation ferait abstraction des périodes de stage, les nouveaux fonctionnaires subiraient une diminution jusqu'à 9 % de leur traitement initial par rapport aux dispositions actuellement en vigueur.

Amendement 2 (majoration d'indice)

L'article 7 est complété d'un 2^e alinéa libellé comme suit:

«Toutefois, un an après avoir atteint un échelon d'un grade sur base de l'alinéa 1er ci-dessus, le fonctionnaire bénéficie d'une majoration de l'indice. Cette majoration est équivalente à la moitié arrondie à l'unité supérieure de la différence entre l'indice correspondant à l'échelon actuel et l'indice de l'échelon suivant, (le cas échéant allongé ou majoré lui-même en application de la présente loi)».

Motivation :

Il s'agit de la disposition concernant la majoration d'indice inscrite dans la législation actuelle, par rapport à laquelle nous ne voyons aucune utilité de l'abolir.

Amendement 3 (procédure d'appréciation pour majoration)

A l'article 16, paragraphe (1) l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

«Les fonctionnaires nommés à un poste à responsabilité particulière ou bien à une fonction dirigeante énumérée à l'alinéa 2 de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat, doivent faire preuve des compétences de direction et d'encadrement requises pour l'exercice de leurs fonctions. Ces compétences font l'objet d'un système d'appréciation dont les conditions et modalités sont fixées par voie de règlement grand-ducal.»

Motivation:

Dans le cadre de la réforme des carrières et traitements, l'article 1^{er} de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat est complétée par un alinéa libellé comme suit : "Les fonctionnaires nommés à une fonction dirigeante énumérée à l'alinéa 2 doivent faire preuve des compétences de direction et d'encadrement requises pour l'exercice de leurs fonctions. Ces compétences font l'objet d'un système d'appréciation dont les conditions et modalités sont fixées par voie de règlement grand-ducal." Il est proposé d'appliquer cette procédure d'appréciation également aux fonctionnaires pouvant bénéficier d'une nomination à un poste à responsabilité particulière.

Amendement 4 (critères de nomination à un poste à responsabilité particulière)

A l'article 16, paragraphe (1) l'alinéa 2 est modifié comme suit:

«Le chef d'administration soumet au ministre du ressort son avis au sujet:

- des postes à responsabilités particulières de son administration;
- du nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières;
- des noms des fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières, ~~le cas échéant~~ en tenant compte **du rang d'ancienneté et du grade de classement des fonctionnaires et** des résultats de l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles des fonctionnaires en question.

Le ministre du ressort procède sous forme d'arrêté à la désignation des fonctionnaires ~~pouvant bénéficier~~ **bénéficiant** des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières.»

Motivation :

Il s'agit de respecter, dans la mesure du possible, la hiérarchie des grades et de l'ancienneté des fonctionnaires lors de la nomination à un poste à responsabilité. Il s'agit d'éviter qu'en présence de plusieurs candidats présentant les compétences nécessaire pour un tel poste, l'ancienneté de service soit respectée, afin de ne pas décourager les fonctionnaires ayant acquis le plus d'expérience. Néanmoins, chaque fonctionnaire qui désire entrer en ligne de compte pour une nomination à un poste à responsabilité – tout comme ceux pouvant être nommés à une fonction dirigeante – sont soumis, dans l'ordre de leur ancienneté, à une procédure d'appréciation, tel que fixée dans les dispositions additionnelles de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

La deuxième modification proposée concerne le fait, que chaque fonctionnaire nommé à un poste à responsabilité bénéficie effectivement de la majoration d'indice.

Amendement 5 (définition de l'effectif total)

L'article 16, paragraphe (1) alinéa 5 est modifié comme suit:

«Le nombre des postes à responsabilités particulières est limité à 15% de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement au sein de chaque administration. Sous les termes „effectif“ ou „effectif total“ au sens de la présente loi, il y a lieu d'entendre pour chaque rubrique prise séparément et définie à l'article 11

- le nombre des fonctionnaires du groupe de traitement en activité de service dans l'administration à laquelle ils sont affectés ou détachés, y compris les fonctionnaires stagiaires;
- ~~ainsi que~~ les fonctionnaires et fonctionnaires stagiaires en période de congé, **à l'exception de ceux en congé sans traitement sur base de l'article 30, paragraphe 2(*)**, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- **Les fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement d'administration conformément à la loi du XX.XX.XXXX fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut changer d'administration;**
- **Les fonctionnaires de cette carrière détachés à d'autres administrations, qui restent dans le cadre de leur administration d'origine, tant que l'administration d'origine n'a pas procédé à un nouvel engagement dans leur carrière comme suite à leur détachement;**
- **Les fonctionnaires de cette carrière en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps tant que leur administration n'a pas procédé à un nouvel engagement dans leur carrière;**
- **Les vacances de poste résultant du départ de fonctionnaires - ou de stagiaires - de cette carrière, tant qu'elles ne sont pas pourvues de nouveaux titulaires de cette carrière.**

Pour la détermination du nombre des postes à attribuer, les bénéficiaires d'un congé pour travail à mi-temps ou d'un service à temps partiel sont pris en compte à raison de leur degré d'occupation effective dans le cadre de l'administration dont ils relèvent.»

(*) Explication: Il s'agit du congé sans traitement qui «... peut être accordé ...»

Motivation :

Dans la définition de l'effectif ou de l'effectif total, il y a lieu d'éviter, dans la mesure du possible, toute divergence avec les dispositions actuelles (article 14 de 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), qui dispose que:

Dans «l'effectif total» des carrières visées aux dispositions qui précèdent il faut comprendre:

*1. Les fonctionnaires de la carrière en activité de service dans l'administration dont leur cadre relève, y **non compris les fonctionnaires mis hors cadre par dépassement des effectifs**, à moins qu'ils n'aient pas été remplacés dans leur cadre d'origine.*

Toutefois, les agents bénéficiant d'un service à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif total à raison de leur degré d'occupation.

2. Les stagiaires de cette carrière.

3. Les fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement d'administration conformément à la loi du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration.

4. Les fonctionnaires de cette carrière détachés à d'autres administrations, qui restent dans le cadre de leur administration d'origine, tant que l'administration d'origine n'a pas procédé à un nouvel engagement dans leur carrière comme suite à leur détachement.

5. Les fonctionnaires de cette carrière en congé sans traitement ou en congé pour travail à mi-temps tant que leur administration n'a pas procédé à un nouvel engagement dans leur carrière.

6. Les vacances de poste résultant du départ de fonctionnaires - ou de stagiaires - de cette carrière, tant qu'elles ne sont pas pourvues de nouveaux titulaires de cette carrière.

Amendement 6 (poste à responsabilité particulière dans l'Enseignement)

A l'article 16, le paragraphe (2) et concernant les fonctionnaires de la rubrique «Enseignement» est remplacé par les dispositions suivantes:

«Pour les fonctionnaires relevant de la rubrique «Enseignement», les dispositions de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat concernant les grades de substitution restent applicables.»

Amendement 7 (idem)

A l'alinéa 1^{er} du paragraphe (3) de l'article 16 la rubrique «Enseignement», de même que les 4 derniers points k), l), m) et n) de ce paragraphe concernant la formation d'adultes, sont **supprimés**.

Motivation des amendements 6 et 7:

En ce qui concerne les postes à responsabilité particulière, l'Enseignement constitue un cas spécial. En effet, il est impossible d'associer à des postes particuliers plus de responsabilité que pour des postes d'enseignement «normal» devant les élèves. Partant, et afin d'éviter tout malentendu ou désarroi en la matière, il est préférable de maintenir, en ce qui concerne l'Enseignement, les dispositions concernant les grades de substitution actuellement en vigueur, notamment l'article 22 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Amendement 8 (indemnité de stage)

A l'article 37 les paragraphes (2) et (3) sont remplacés par les dispositions suivantes, les paragraphes suivant étant renumérotés en conséquence:

«(2) Les indemnités des fonctionnaires stagiaires sont fixées sur la base de l'échelon servant, conformément à l'article 4, paragraphe (1), comme départ pour le calcul de la bonification d'ancienneté.»

Amendement 9 (idem)

Au paragraphe (4) – nouveau paragraphe (3) – à la fin de l'alinéa 1^{er} le bout de phrase «réduit comme suit:», le tableau qui suit celui-ci, de même que le 2^e alinéa sont **supprimés**.

Amendement 10 (idem)

Les paragraphes (5), (6), (7) et (8) sont **supprimés**, les paragraphes (9) et (10) devenant les paragraphes (4) et (5).

Motivation des amendements 8, 9 et 10:

Cette disposition rétablit l'indemnité de stage telle qu'elle existe actuellement pour tous les fonctionnaires stagiaire ayant atteint l'âge fictif de début de carrière, notion supprimée dans le projet de modification de la législation sous rubrique.

Pour mémoire, les dispositions actuelles sont les suivantes: «Sans préjudice des dispositions des alinéas 2 du présent article, les indemnités des stagiaires-fonctionnaires au service de l'Etat sont fixées sur la base du quatrième échelon de son grade de computation de la bonification d'ancienneté.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, l'indemnité des stagiaires aux fonctions prévues à l'article 22 section IV, 10°, 11° alinéa 2, 12°, 13°, 14° et 15° (*) de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant

le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat est fixée au deuxième échelon de leur grade de computation de la bonification d'ancienneté de la fonction à laquelle le stagiaire se prépare.

(*) Les fonctions prévues à l'article 22 section IV, 10°, 11° alinéa 2, 12°, 13°, 14° et 15° sont:

«10° Pour l'artisan détenteur d'un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP), l'indice 153 constitue le premier échelon du grade 3.

Pour le préposé du service d'urgence, l'indice 146 constitue le premier échelon du grade 3.»

«11° ~~L'ingénieur-technicien détenteur du diplôme d'ingénieur-technicien délivré par l'institut supérieur de technologie, est classé au grade 9 avec computation de la bonification d'ancienneté de service à l'échelon 203 du grade 7.~~

Pour le technicien diplômé détenteur du diplôme d'ingénieur-technicien délivré par l'Ecole technique, l'indice 212 constitue le premier échelon du grade 7.»

«12° Pour l'expéditionnaire technique (grade 4), détenteur d'un diplôme luxembourgeois de technicien ou d'un certificat d'études étranger reconnu équivalent par le Ministre ayant dans ses attributions la Fonction publique, l'indice 168 constitue le premier échelon et le grade 8bis est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 326.»

«13° Pour le préposé des douanes remplissant la condition prévue à l'article 4a) du règlement grand-ducal du 1^{er} juin 1964 concernant les conditions d'admission aux emplois et fonctions de l'administration des douanes, l'indice 149 constitue le premier échelon du grade D1.»

«14° Pour les sous-officiers de l'Armée remplissant les conditions prévues par les articles 3, a) et b) du règlement grand-ducal du 10 août 1972 concernant les conditions de recrutement, d'instruction et d'avancement des sous-officiers de carrière de l'Armée proprement dite, l'indice 149 constitue le premier échelon du grade A2. Pour les inspecteurs de police, l'indice 149 constitue le premier échelon du grade P2.»

«Bénéficient de la même mesure:

– les sous-officiers de la Force Publique qui sont détenteurs d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) d'artisan, à condition toutefois qu'ils exercent le métier correspondant à leur certificat d'aptitude professionnelle;

– les sous-officiers féminins de la Force Publique qui remplissent les conditions d'études prévues au règlement grand-ducal du 9 avril 1984 portant modification des articles 4 des règlements grand-ducaux du 30 janvier 1979 concernant les sous-officiers et agents de police féminins et du 9 août 1980 concernant les sous-officiers et gendarmes féminins de la gendarmerie;

– les sergents de la musique militaire qui remplissent les conditions de l'article 3, 1), 2) et 3) du règlement grand-ducal du 29 décembre 1972 concernant les conditions de recrutement, de formation et d'avancement des sous-officiers de carrière de la musique militaire.»

«Pour les officiers de l'Armée, «l'indice 320» constitue le premier échelon du grade A8. Pour les membres du cadre supérieur de la Police, l'indice 320 constitue le premier échelon du grade P8.

Pour les caporaux de carrière de l'Armée, l'indice 135 constitue le premier échelon du grade A1. Pour les brigadiers de police, l'indice 135 constitue le premier échelon du grade P1.»

15° (...) (*supprimé par la loi du 6 février 2009*)

L'indemnité des stagiaires à la fonction prévue à l'art. 22 IV 11° 1^{er} alinéa (*) de la loi précitée du 22 juin 1963 est fixée au 2° échelon du grade dans lequel est classée la fonction à laquelle le stagiaire se prépare.

(*) 11° L'ingénieur-technicien détenteur du diplôme d'ingénieur-technicien délivré par l'institut supérieur de technologie, est classé au grade 9 avec computation de la bonification d'ancienneté de service à l'échelon 203 du grade 7.

L'indemnité de stage qui n'atteint pas cent cinquante points indiciaires est augmentée d'un supplément d'indemnité de sept points indiciaires; toutefois, lorsque le total de ces deux éléments dépasse la limite de cent cinquante points indiciaires, le supplément est diminué d'autant.»

Amendement 11 (maintien de l'expectative d'avancement et de promotion pendant 5 années)

A l'article 41 l'alinéa 1^{er} du paragraphe (1) est modifié comme suit:

«41. (1) Les fonctionnaires qui en application de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et de la loi modifiée du 28 mars 1986 portant harmonisation des conditions et modalités d'avancement dans les différentes carrières des administrations et services de l'Etat avaient une perspective de carrière plus favorable pour l'accès aux différents grades de l'ancien cadre ouvert et de l'ancien cadre fermé peuvent bénéficier pendant une période transitoire de cinq ans, à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, ~~au maximum de deux~~ **des** avancements en grade, avancements en traitement ou promotions, d'après les anciennes

dispositions d'avancement, lorsque celles-ci s'avèrent plus favorables. Il en est de même pour les anciennes carrières planes ayant connu exclusivement des avancements fixes après un nombre déterminé d'années.»

Amendement 12 (idem)

A l'article 41 le paragraphe (2) est modifié comme suit:

«(2) Les fonctionnaires qui d'après la présente loi remplissent les conditions d'ancienneté et de formation pour l'accès aux différents grades du niveau général ou du niveau supérieur peuvent bénéficier pendant une période transitoire de cinq ans ~~de deux des~~ avancements en grade, avancements en traitement ou promotions, sous réserve qu'il se situe une période minimale d'une année entre deux avancements en grade, avancements en traitement ou promotions.»

Motivation :

Il s'agit de maintenir pendant la période transitoire de 5 ans l'expectative de carrière, au cas où celle-ci est plus favorable que les nouvelles dispositions.

Amendement 13 (situation spéciale Police – grade de substitution)

A l'article 44, paragraphe (3) est ajouté un nouvel alinéa, libellé comme suit:

«Pour les fonctionnaires qui au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi étaient classés au grade P7 et qui occupaient à ce moment un poste à responsabilité particulière ou une fonction dirigeante, continuent à bénéficier de la majoration d'échelon prévue au chapitre 9 selon les conditions et modalités applicables aux grades de substitution selon les anciennes dispositions légales, même par dépassement du contingent prévus aux alinéas précédents du présent paragraphe.»

Motivation:

Dans la situation actuelle, l'accès au grade de substitution de la carrière de l'inspecteur présente un cas spécial, dans la mesure où les fonctionnaires occupent un poste à responsabilité particulière ou fonction dirigeante dans le grade P7 avant de bénéficier du grade de substitution P7bis. En d'autres termes : les fonctionnaires en question acceptent un poste à responsabilité ou fonction dirigeante dans l'expectative de pouvoir bénéficier le moment venu, et en tout cas avant leur mise en pension, de la majoration liée à l'accès à leur grade de substitution. Partant, il est nécessaire de maintenir transitoirement cette perspective pour ceux qui occupent déjà à l'heure actuelle un poste à responsabilité ou une fonction dirigeante sans être classé dans le grade de substitution, le cas échéant par dépassement du contingent prévu au 2^e et 3^e alinéa du présent paragraphe.

Amendement 14 (carrière reclassées)

A l'article 43, IV. Rubrique «Douanes», point C. Catégorie de traitement D, 1. Groupe de traitement D1, le paragraphe b) est modifié comme suit:

«b) Les agents des anciennes carrières du préposé des douanes filière du préposé, du préposé des douanes filière du commis et du préposé des douanes filière du lieutenant sont classés dans la catégorie de traitement D, groupe de traitement D1, dans le nouveau sous-groupe des douanes, en application de l'article 15, au grade qui correspond à leur ancienneté de service acquise depuis leur première nomination. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à ~~la valeur de~~ l'échelon barémique ~~atteint~~ **calculé sur base de leur ancienneté de service acquise** la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique~~

~~immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.»~~

Amendement 15 (idem)

A l'article 46, le paragraphe (2) est modifié comme suit:

«(2) Toutefois, lorsque l'ancienneté de service du fonctionnaire est telle que d'après les articles 12, 13, 14 et 15 l'agent aurait pu accéder au grade intercalé ou au grade ajouté, il est tenu compte de ce grade intercalé ou ajouté pour la fixation de son nouveau traitement. Celui-ci correspond dans le nouveau grade à ~~la valeur de~~ l'échelon barémique atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur,~~ sans préjudice ~~du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation,~~ et des conditions et délais d'avancement fixés aux articles 12, 13, 14 et 15.»

Amendement 16 (idem)

A l'article 47, le 1^{er} alinéa du paragraphe (2) est modifié comme suit:

«(2) Les fonctionnaires relevant des carrières reclassées au sens du paragraphe précédent, sont classés respectivement dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A2, ou dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1, dans les nouveaux sous-groupes, en application de l'article 12, au grade qui correspond à leur ancienneté de service acquise depuis leur première nomination et sur base des conditions et délais d'avancement fixés à l'article 12. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à ~~la valeur de~~ l'échelon barémique atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.»~~

Amendement 17 (idem)

A l'article 48, le paragraphe (2) est modifié comme suit:

«(2) Les fonctionnaires relevant des carrières reclassées au sens du paragraphe premier sont classés dans le nouveau grade en application des articles 12 et 13, ou respectivement de l'article 50 et à l'annexe A II. sous b) Régime transitoire de la rubrique „Enseignement“ à ~~la valeur de~~ l'échelon barémique atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.»~~

Amendement 18 (idem)

A l'article 49, paragraphe (2) est modifié comme suit:

«(2) Les fonctionnaires relevant des carrières reclassées au sens de l'alinéa précédent, sont classés respectivement dans la catégorie de traitement A, groupe de traitement A1 ou groupe de traitement A2, ou dans la catégorie de traitement B, groupe de traitement B1, dans les nouveaux sous-groupes, en application de l'article 50 et de l'annexe A II. sous b) Régime transitoire de la rubrique „Enseignement“. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à ~~la valeur de~~ l'échelon barémique atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.»~~

Amendement 19 (idem)

A l'article 50, au paragraphe (9) le 2^e, 3^e et 4^e alinéa sont modifiés comme suit:

«Les professeurs et candidats professeurs visés au paragraphe précédent et actuellement classés au grade E5 sont classés, au grade E6. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à **la valeur de l'échelon barémique atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise** la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.~~

Pour les professeurs visés au paragraphe 1er et actuellement classés au grade de substitution E5bis, le grade E5bis est remplacé par le grade E6bis. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à **la valeur de l'échelon barémique atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise** la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.~~

Pour les fonctionnaires nommés à la fonction de directeur adjoint au Lycée technique pour Professions de Santé et actuellement classés au grade E5ter, le grade E5ter est remplacé par le grade E6ter. Le classement dans le grade ainsi déterminé correspond à ~~la valeur de l'échelon barémique~~ **atteint calculé sur base de leur ancienneté de service acquise** la veille de l'entrée en vigueur de la présente loi ~~ou à défaut à la valeur de l'échelon barémique immédiatement supérieur, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise sous l'ancienne législation.»~~

Motivation des amendements 14 à 19:

Les titulaires de fonctions «reclassés» par la réforme sous rubrique attendent depuis belle lurette la reconnaissance de leur diplôme et du travail qu'ils prestent tous les jours. Or, le projet sous rubrique les reclasse belle et bien dans une nouvelle carrière, reconnaît également le grade auxquels ils auraient droit dans cette nouvelle carrière, mais ne leur accord pas le bénéfice de l'échelon, qu'ils méritent lors d'un reclassement correcte. Ainsi, ils sont privés du bénéfice pécuniaire immédiatement lié à un reclassement correct, et il ne leur reste qu'une nouvelle expectative de carrière, à laquelle la plupart des plus anciens et méritants n'auront droit qu'à l'âge de 55 ans! L'ironie de la formule proposée par les auteurs du projet de loi sous rubrique est le fait que ceux qui ont la plus grande ancienneté et qui attendent le plus long temps ce reclassement, n'évolueront pas plus vite dans les échelons que les jeunes ou nouveaux recrues. Voilà pourquoi il est proposé de faire reconnaître aux titulaires des carrières reclassés tout le mérite de la carrière, dont ils ont été privés jusqu'ici, y compris au niveau de l'échelon dans le nouveau grade. L'incidence financière d'un reclassement correcte est largement compensée par les économies qui ont été faites jusqu'ici aux dépenses de ces carrières et de leurs titulaires.

Projet de loi 6465

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

Amendement 1 (insuffisance professionnelle)

L'article 7, paragraphe (1) est modifié comme suit:

«Art. 7. (1) Le contrat de travail à durée indéterminée de l'employé devient non résiliable ne peut plus être résilié, lorsqu'il est en vigueur depuis dix 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 ou par le ministre du ressort soit pour des raisons dûment motivées, soit **en cas de refus caractérisé de contribuer à une amélioration des performances dans le cadre de la procédure d'insuffisance professionnelle prévue à lorsque l'employé s'est vu attribuer un niveau de performance 1 par application de l'article 4bis 42.1.** de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.»

Motivation:

*La motivation de cet amendement est la même que celle de **l'amendement 9 (insuffisance professionnelle) du projet de loi 6457** modifiant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.*

Amendement 2 (licenciement pour raisons de santé)

A l'article 7, la première phrase du paragraphe (3) est supprimée:

~~«(3) Sans préjudice des paragraphes 1 et 2, le ministre respectivement ou 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.»~~

Motivation:

Il n'est pas acceptable que l'Etat résilie le contrat de travail d'un employé, qui n'a pas encore une ancienneté de 20 ans ou qui n'a pas encore atteint l'âge de 55 ans, pour des «raisons de santé». Dans de tels cas, l'Etat devrait avoir recours à d'autres moyens qui permettent à l'employé d'occuper un emploi adapté à sa santé, ou bien, si l'Etat de santé ne lui permet plus d'occuper un poste, d'entamer la procédure de mise à la retraite pour cause d'invalidité.

Amendement 3 (période de stage)

A l'article 20, le paragraphe (1) est remplacé comme suit:

«(1) ~~Sans préjudice de l'application de l'article 4A 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~~ Les employés sont considérés comme étant en période de stage pendant les ~~trois~~ deux premières années de service. **La période de stage peut être réduite jusqu'à 6 mois pour l'employé admis au stage à un poste à tâche complète, en fonction des besoins de formation et d'insertion professionnelle, dont le contenu, le déroulement et la durée exacte sont fixés par règlement grand-ducal. Pour l'employé admis au stage à un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou plus, la durée du stage est de 9 mois à quatre ans; la durée exacte est fixée par le même règlement grand-ducal. Nonobstant l'application éventuelle de l'alinéa 12 du présent paragraphe, la durée minimale du stage ne peut**

être inférieure à 6 mois en cas de tâche complète, ni ne peut être inférieure à 9 mois en cas de service à temps partiel.

Pendant la première année du stage, les employés ont droit à une indemnité égale au troisième échelon de leur grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité.

A partir de la deuxième année du stage, les employés ont droit à une indemnité égale au troisième échelon de leur grade de computation de la bonification d'ancienneté défini pour chaque catégorie, groupe et sous-groupe d'indemnité.

Amendement 4 (idem)

A l'article 20, le paragraphe (2) est supprimé. La première phrase du paragraphe (3), devenant le paragraphe (2), est modifiée comme suit:

«Pendant ~~les trois premières années de service~~ **la période de stage**, 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.»

Amendement 5 (idem)

A l'article 20, les 3^e et 4^e alinéas du paragraphe (5) sont remplacés comme suit:

«L'indemnité des employés bénéficiant d'une réduction de stage d'une année est calculée pendant la première année de stage conformément à l'alinéa ~~2 3~~ du paragraphe 1^{er}. ~~Pendant la deuxième année de stage, leur indemnité est calculée conformément à l'alinéa 3 du même paragraphe.~~

L'indemnité des employés bénéficiant d'une réduction de stage inférieure à une année est calculée conformément à l'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} pendant ~~les deux premières années~~ **la première année** de stage, ~~dédution faite à cet effet de la durée de la réduction de stage accordée~~. A l'expiration de cette période, leur indemnité est calculée conformément à l'alinéa 3 du même paragraphe.»

Motivation amendements 3-5:

*La motivation de ces amendements est la même que celle de **l'amendement 1 (durée du stage) du projet de loi 6457** modifiant le statut général des fonctionnaires de l'Etat **et des amendements 8, 9 et 10 (indemnité de stage) du projet de loi 6459** fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.*

Amendement 6 (carrières reclassées)

A l'article 61 l'alinéa 2 est modifié comme suit :

«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 applicable au moment 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 dans l'ancien grade et pour autant que les conditions de formation soient remplies.»

Amendement 7 (idem)

A l'article 63 l'alinéa 2 est modifié comme suit :

«Les employés qui sont en activité de service au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et qui, en vertu de l'article 58 sont classés dans la catégorie d'indemnité A. croupe d'indemnité A2 ou dans la catégorie d'indemnité B. groupe d'indemnité B1 ont droit au grade qui correspond à l'ancienneté de service acquise avant l'entrée en vigueur de la présente loi. 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 dans l'ancien grade.»

Motivation des amendements 6 et 7:

*La motivation de cet amendement est la même que celle des **amendements 14 à 19 (carrière reclassées)** du projet de loi 6459 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.*