

Postfax

Bulletin d'information
du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg



No 18
janvier 2002

Edition spéciale du Postfax

Le Statut Général des Fonctionnaires est une charte fondamentale qui fixe les relations qui lient le fonctionnaire en activité de service ou en retraite avec l'Etat-patron.

Le Statut Général des Fonctionnaires définit les droits et obligations du fonctionnaire et, par assimilation, de l'employé public face à l'administration et détermine ainsi leur situation juridique générale. Toute modification du Statut, même si elle ne constitue « *qu'une adaptation à l'évolution de la société* » est donc d'une grande importance pour l'ensemble des agents publics et mérite qu'elle soit analysée à fond.

Le Gouvernement vient de déposer un projet de loi, modifiant et complétant le Statut Général des fonctionnaires, qui renferme une foule de mesures touchant directement ou indirectement un grand nombre d'agents publics.

Voilà pourquoi le Syndicat des P&T reprend dans la présente édition spéciale du *Postfax*, sans autre commentaire, l'essence des nouvelles dispositions qui, évidemment, sont encore sujet à discussion.

Les autres sujets syndicaux qui sont d'actualité auprès des P&T, tels que, entre autres

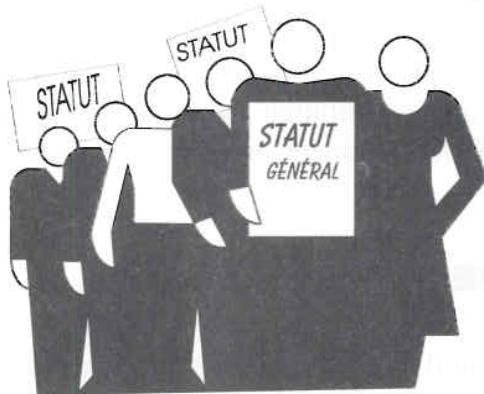
- les négociations en cours pour une reconduction de la participation au bénéfice ;
- l'avenir des logements de service ;
- les compensations pour les heures de travail prestées les jours fériés d'usage ;
- l'indemnité de responsabilité ;
- l'astreinte à domicile ;
- le reclassement des employés B1 et C pouvant se prévaloir d'un diplôme donnant droit à l'accès à une carrière supérieure,

seront traités dans le prochain numéro du Postfax.

Réforme du

Statut Général

des Fonctionnaires de l'Etat



Les principales nouveautés prévues dans le projet de loi portant réforme du Statut Général se résument comme suit :

1.- RECRUTEMENT

- Les fonctionnaires occupant certains postes à responsabilité particulière peuvent être nommés à durée déterminée. (voir sub 9. ci-après)
- La limite d'âge pour l'admission au stage est portée de 40 à 45 ans.
- L'admission au stage est refusée aux candidats qui étaient au service de l'Etat et qui ont été licenciés, révoqués ou démis d'office.
- Toute vacance de poste doit être publiée avec indication si la vacance de poste doit être pourvue par recrutement externe (examen-concours) ou par recrutement interne (changement d'administration, d'affectation, de fonction ou changement de carrière).
- Par dérogation aux conditions normales d'admission des agents pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle étendue dans le secteur privé peuvent, - dans des circonstances exceptionnelles que le Conseil de Gouvernement appréciera de cas en cas, - être engagés pour une année sous le régime de l'employé de l'Etat. Après cette période ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire.

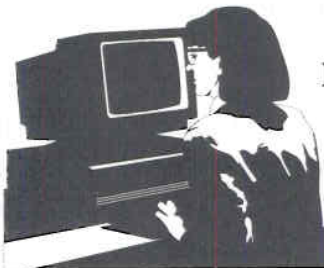
2.- PROMOTION

- En cas de second échec à l'examen de promotion le candidat peut se présenter une troisième et dernière fois après un délai minimum de 5 ans et à condition d'avoir suivi une formation spéciale à l'Institut National d'Administration Publique (INAP).
- Le délai minimum d'une année entre deux promotions est inséré dans le Statut Général. Depuis des années un tel délai est déjà appliqué par décision générale du Conseil de Gouvernement. Toutefois, faute de base légale, cette décision du Gouvernement a été reconnue illégale par le tribunal administratif. Par l'inscription dudit délai dans le Statut, le Gouvernement entend créer la base légale requise.

3.- DEVOIRS DU FONCTIONNAIRE

- L'interdiction du mobbing (harcèlement moral) est ajoutée à celle concernant le harcèlement sexuel.
- La prise d'une résidence à l'étranger n'est plus soumise à l'autorisation préalable du Gouvernement étant entendu que le fonctionnaire doit toujours résider à une distance de son lieu de travail qui ne l'empêche pas d'accomplir ses fonctions normalement.

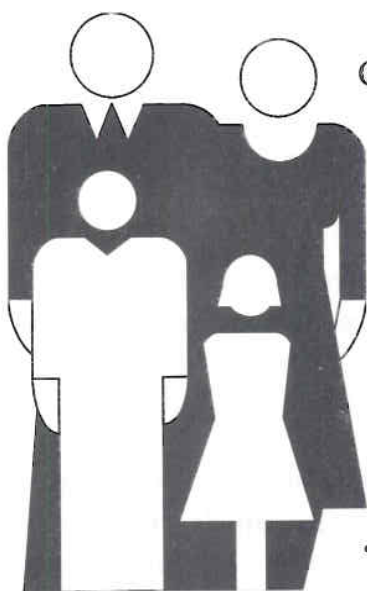
4.- DUREE DE TRAVAIL



La possibilité d'exercer sa fonction par télétravail est prévue dans le statut. Les modalités d'exécution, le statut juridique des télétravailleurs, la rémunération, la situation hiérarchique, les droits et devoirs, l'environnement du travail etc.) à élaborer par un groupe de travail interministériel seront fixés par règlement grand-ducal.

5.- CONGES

- La liste des différents congés inscrits dans le Statut Général est complétée par :
 - le congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage;
 - le congé culturel;
 - le congé pour coopération au développement.



6.- MESURES EN FAVEUR DE LA CONCILIATION DE LA VIE FAMILIALE AVEC LA VIE PROFESSIONNELLE

6.1.- CONGE SANS TRAITEMENT

- Il importe toujours de faire une très nette distinction entre
 - 1) le **droit** à un congé sans traitement et
 - 2) la **possibilité** d'obtenir un congé sans traitement.
- L'ancienne disposition selon laquelle le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental **n'a pas droit** au congé sans traitement est abolie.

De même l'ancienne condition que

« le congé doit être demandé et accordé en principe par année, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré »,

ainsi que la disposition prévoyant que

« le congé sans traitement ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé »

ne sont plus reprises dans le nouveau projet de loi.

Les congés sans traitement pourront à l'avenir être demandés non seulement par années entières, mais aussi par mois entiers.

Le fonctionnaire a droit à un congé sans traitement de 2 ans au maximum, consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil et au congé parental lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de ceux-ci. Le congé sans traitement est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental **même au cas où une période de congé de récréation venait se situer entre les deux congés.**

Peuvent faire valoir leur droit au congé sans traitement, soit le fonctionnaire féminin, soit le fonctionnaire masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Rien n'est changé en ce qui concerne la **possibilité** d'obtenir un congé sans traitement.

Le congé sans traitement peut être accordé au fonctionnaire pour:

- a) élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans ;
- b) des raisons personnelles familiales ou professionnelles dûment motivées.

Peuvent bénéficier du congé sans traitement pour élever un enfant de moins de quinze ans, soit le fonctionnaire féminin, soit le fonctionnaire masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental, consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Le congé sans traitement pour élever un enfant de moins de quinze ans est bonifié comme période d'activité – **jusqu'à un maximum de 10 ans** -pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

Cette disposition sera également applicable par effet rétroactif au bénéfice de toutes les personnes qui se trouvent en congé sans traitement pour s'occuper de l'éducation de leur enfant de moins de quinze ans, pour la période se situant entre la date de mise en vigueur de la réforme du Statut et la période restant à couvrir pour parfaire les dix années.

A l'expiration du terme du congé sans traitement le fonctionnaire assume à nouveau ses fonctions dans son service et dans sa carrière d'origine. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, mais dans la même administration et, le cas échéant, le même département ministériel.

Lorsqu'une vacance de poste fait défaut dans la même carrière ou dans la même administration, le congé est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste budgétaire, sans préjudice de la possibilité pour le fonctionnaire de se faire changer d'administration.

Lorsque le congé sans traitement dépasse la durée de 2 ans, le fonctionnaire est tenu de suivre, préalablement à sa réintégration dans l'administration une formation spéciale à l'INAP.

6.2.- CONGE POUR TRAVAIL A MI-TEMPS

- Tout comme pour le congé sans traitement, il y a également lieu pour le congé pour travail à mi-temps de faire une très nette distinction entre
*le **droit** à un congé pour travail à mi-temps, et*
*la **possibilité** d'obtenir un congé pour travail à mi-temps.*
- L'ancienne disposition selon laquelle *le fonctionnaire qui bénéficie du congé parental n'a pas droit au congé pour travail à mi-temps* est abolie.

De même l'ancienne condition que

le congé doit être demandé et accordé en principe par année, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est désiré,

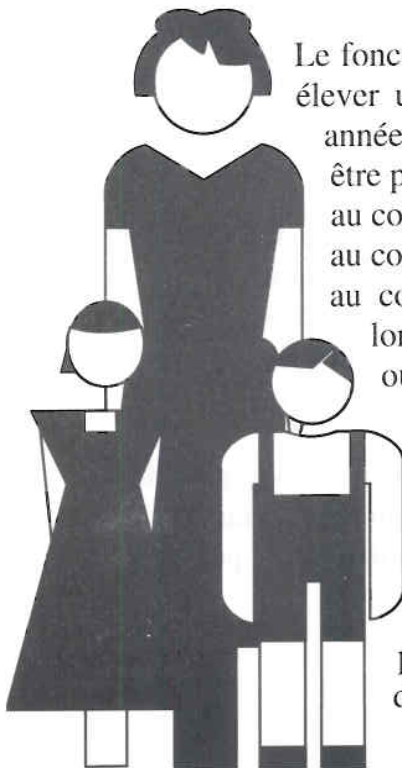
ainsi que la disposition prévoyant que

le congé pour travail à mi-temps ne peut prendre fin avant son terme, ni être renouvelé

ne sont plus reprises dans le nouveau projet de loi.

Les congés pour travail à mi-temps pourront à l'avenir être demandés non seulement par années entières, mais aussi par mois entiers.

Il est dorénavant possible, si l'intérêt du service le permet, de répartir le temps de travail sur une partie de la semaine, sur une partie du mois, voire sur une partie de l'année.



Le fonctionnaire **a droit** à un congé pour travail à mi-temps pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis à la première année d'études primaires. Ce congé pour travail à mi-temps doit être pris consécutivement
au congé de maternité,
au congé d'accueil,
au congé parental,
lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de ceux-ci
ou au congé sans traitement.

Peuvent faire valoir leur droit au congé pour travail à mi-temps pour élever un enfant non encore admis à l'école primaire, soit le fonctionnaire féminin, soit le fonctionnaire masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Les deux conjoints-fonctionnaires peuvent bénéficier simultanément d'un congé sans traitement

Le congé pour travail à mi-temps est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental **même au cas où une période de congé de récréation venait se situer entre les deux congés.**

Rien n'est changé en ce qui concerne **la possibilité** d'un congé pour travail à mi-temps : il **peut** être accordé au fonctionnaire pour :
élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de quinze ans ;
des raisons personnelles familiales ou professionnelles dûment motivées.

Peuvent bénéficier du congé pour élever un enfant de moins de 15 ans, soit le fonctionnaire féminin, soit le fonctionnaire masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil. **Les deux conjoints-fonctionnaires peuvent en bénéficier simultanément.**

Le congé pour travail à mi-temps pour élever un enfant de moins de quinze ans est bonifié comme période intégrale d'activité – **jusqu'à un maximum de 10 ans** -pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion. Après ces dix années le fonctionnaire en congé pour travail à mi-temps bénéficiera normalement des avancements en échelon et des majorations de l'indice proportionnellement à son degré d'occupation.

A l'expiration du terme du congé pour travail à mi-temps le fonctionnaire assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service et dans sa carrière d'origine. A défaut de vacance de poste à temps plein dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, mais dans la même administration et, le cas échéant, le même département ministériel.

Lorsqu'une vacance de poste à temps plein fait défaut dans la même carrière ou dans la même administration, le congé est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste budgétaire, sans préjudice de la possibilité pour le fonctionnaire de se faire changer d'administration.

6.3.- SERVICE PARTIEL

Le projet de loi introduit la possibilité pour le fonctionnaire de travailler à temps partiel.

- Si l'intérêt du service le permet, le fonctionnaire peut assumer un service partiel correspondant à :

25 % , 50 % ou 75 % d'une tâche complète

La décision d'accorder un service partiel appartient au ministre du ressort, sur avis du chef d'administration, de la représentation du personnel, respectivement du/de la délégué-e à l'égalité et du ministre de la Fonction Publique.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de 25%, 50%, ou 75 % a droit à respectivement 25%, 50%, ou 75 % du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplément de traitement auquel il peut prétendre tels que l'allocation de famille, l'allocation de fin d'année, ou tout autre prime.

Le fonctionnaire bénéficiant d'un service partiel ne peut exercer aucune autre activité accessoire rémunérée reprise à l'article 14 du Statut. Seul le cumul de deux fonctions de la même catégorie- à savoir deux tâches à concurrence de 25 %, respectivement deux tâches à concurrence de 50%, à l'intérieur du même département ministériel y compris les administrations et services qui rentrent dans la compétence directe de ce ministère, peut être autorisé.

Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel

- les fonctionnaires-stagiaires ;
- les directeurs et directeurs adjoints des administrations ;
- les fonctionnaires en congé pour travail à mi-temps ou sans traitement ;
- les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé parental.

Le fonctionnaire qui assume un service partiel ne peut pas bénéficier d'un congé pour travail à mi-temps pendant toute la période pendant laquelle il se trouve en service à temps partiel.

Si l'intérêt de service le permet, un maximum de 20 % de l'effectif total peut être pourvu comme service à temps partiel, pour chaque administration et chaque carrière.

Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer de commun accord entre le chef d'administration et l'agent, ne soit retenue.

Si l'intérêt du service le permet, il est toutefois possible de répartir le temps de travail sur une partie de la semaine, sur une partie du mois, voire sur une partie de l'année.

Le service à temps partiel presté pour s'occuper de l'éducation d'un enfant âgé de moins de 15 ans est bonifié comme période d'activité de service intégrale – **jusqu'à un maximum de 10 ans** -pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion. Après ces dix années est seul pris en compte le temps de service suivant le degré d'occupation réellement et effectivement presté.



7.- PROTECTION DU FONCTIONNAIRE

- Il est ajouté une nouvelle disposition qui prévoit que « en cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire bénéficie d'une garantie de réaffectation endéans un délai de trois mois, dans une autre administration.

7.1 – MEDECIN DE CONTROLE



Il est institué au sein du département de la Fonction Publique un médecin de travail et un médecin de contrôle. Cette mesure vise, d'une part, les aspects de la santé des fonctionnaires par l'organisation de contrôles médicaux sur base volontaire et, d'autre part, le contrôle de l'absentéisme dans le secteur public et le combat de l'abus de substances toxiques au travail dont surtout l'éthylisme. Le médecin de contrôle sera également chargé des examens médicaux lors du recrutement ainsi que lors de la mise à la retraite anticipée par la Commission des pensions.

7.2.-

PROMOTION DU DIALOGUE/MITARBEITERGESPRACHE

- Le projet de loi introduit sous la forme de « Mitarbeitergespräche » une nouvelle notion dans le Statut Général. Il s'agit d'un mécanisme qui existe par ci et par là, bien que les objectifs n'y soient pas toujours les mêmes. La différence fondamentale semble résider en ce que les uns l'utilisent dans l'unique but de promouvoir le dialogue à l'intérieur de l'entreprise, tandis que les autres vont plus loin pour en faire un instrument servant à mesurer la productivité de leurs services et à apprécier le travail presté par leurs agents.



Selon ses dires, le Gouvernement exclut cette deuxième voie et le modèle prévu dans le Statut se limite à l'énoncé du seul principe des entretiens périodiques entre le supérieur hiérarchique et ses subordonnés. L'objectif est de stimuler le dialogue et d'améliorer la communication.

8.- DISCIPLINE

- Les principales innovations et modifications introduites par le projet de réforme du Statut sont au nombre de quatre :
 - la réforme de l'instruction disciplinaire;
 - la réforme de la procédure disciplinaire;
 - la création d'un commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire;
 - l'attribution d'un caractère décisionnel au Conseil de discipline.

Les mesures suivantes sont prévues :

- précision du mécanisme de la rétrogradation ;
- précision du mécanisme de la sanction du changement d'administration ;
- changement des effets de la mise à la retraite d'office qui ne donnera plus droit à une pension d'Etat immédiate ;
- précision de la suspension sur le traitement du fonctionnaire ;
- introduction du cumul des sanctions disciplinaires ;

- changement de la composition du Conseil de discipline dont le nombre est ramené de six à cinq ;
 - introduction de la fonction de délégué du Gouvernement chargé de présenter au Conseil de discipline le point de vue du Gouvernement.
- L'instruction disciplinaire est confiée à un commissaire du Gouvernement qui constitue en quelque sorte un organe centralisé et spécialisé avec pour mission de procéder à toutes les enquêtes qui sont ordonnées dans le cadre de la procédure disciplinaire. Le cadre du nouveau commissariat même ne comprendra que le seul commissaire du Gouvernement.



9.- MESURES DIVERSES

9.1.- NOMINATION DES « HAUTS FONCTIONNAIRES » POUR UNE DUREE LIMITEE, RENOUELABLE DE 7 ANS.

- La nomination à vie constitue un principe fondamental du Statut des fonctionnaires. Le Gouvernement réaffirme ce principe mais entend introduire la possibilité pour l'autorité hiérarchique de mettre fin prématurément aux fonctions des cadres dirigeants de l'Administration (présidents, directeurs, commissaires, etc.) avec réintégration dans leurs anciennes fonctions ou des fonctions équivalentes. Ainsi les titulaires des « postes à responsabilité particulière », déterminés par règlement grand-ducal, sont nommés pour une durée renouvelables de sept ans.

9.2.- MAINTIEN EN SERVICE AU-DELA DE L'AGE DE 65 ANS

- Le fonctionnaire qui désire être maintenu en service pour une période complémentaire de trois années au maximum à compter de la date de sa limite d'âge doit faire une demande écrite auprès de son chef d'administration. Cette demande doit indiquer la période exacte du maintien en service sollicité, ainsi que le degré d'occupation envisagé (25%, 50%, 75%, ou 100%).

Le Conseil de Gouvernement décide du maintien en service pour une année au maximum, renouvelable d'année en année dans l'intérêt du service. Les fonctionnaires concernés sont mis hors cadre.

9.3- LE DELEGUE(E) A L'EGALITE



- Au sein de tout département ministériel, et toute administration dont l'effectif est au moins égal à quinze personnes, et qui ne dispose pas d'une représentation du personnel, il est institué un-e délégué-e à l'égalité. Le/la délégué-e est choisi-e par le ministre du ressort parmi les agents ayant posé leur candidature. A défaut de candidature, le ministre du ressort détermine celui/celle qui assume ces fonctions.

Au sein des administrations, services et établissements de l'Etat qui disposent d'une représentation du personnel, chaque représentation désigne parmi ses membres un-e délégué-e à l'égalité.

La durée du mandat renouvelable du/de la délégué-e est de cinq ans. Les délégués bénéficient d'une dispense de service de quatre heures par mois.

Les missions des délégués à l'égalité sont:

- a) formuler des propositions sur toute question ayant trait directement ou indirectement à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne plus particulièrement l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail,
- b) proposer au ministre du ressort des actions de sensibilisation et des plans visant à promouvoir l'égalité des chances;
- c) donner des consultations en la matière à l'intention du personnel ;
- d) présenter des réclamations individuelles ou collectives au supérieur hiérarchique ;
- e) veiller à la protection du personnel contre l'harcèlement sexuel ou moral et conseiller les agents ayant fait l'objet d'un harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail ;
- f) émettre des avis sur les horaires de travail à appliquer ;
- g) émettre un avis sur toute demande de service à temps partiel et de congé pour travail à mi-temps ;
- h) remettre au ministre du ressort un rapport annuel sur leurs activités.

9.4 – CHANGEMENT D'ADMINISTRATION

Un certain nombre de clarifications concernant les conditions de carrière et de formation requises sont apportées au texte en vigueur.

Le projet de réforme prévoit un délai de six mois endéans duquel la décision de changement d'administration doit sortir ses effets.

Les administrations sont tenues d'informer le ministre de la Fonction Publique de l'existence de toutes les vacances de poste. Une autre nouveauté concerne la centralisation de la procédure de recrutement interne par voie de changement d'administration. Ainsi le Ministre de la Fonction Publique sera seul habilité à éditer des circulaires pour l'appel de candidatures pour des postes vacants à pourvoir par changement d'administration.

9.5 - REINTEGRATION DE FONCTIONNAIRES AYANT DEMISSIONNE AVANT 1984

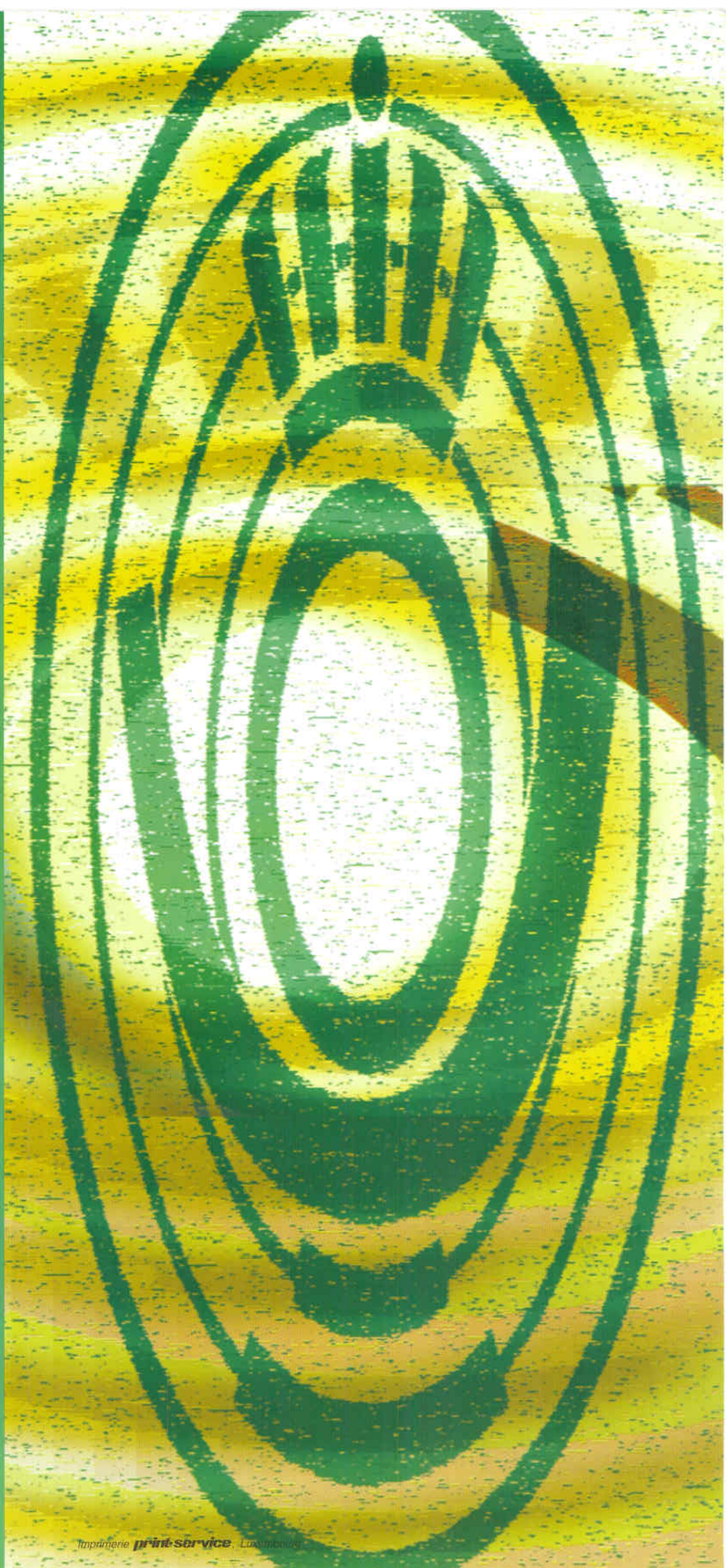
Le fonctionnaire qui, avant le 1er janvier 1984, a démissionné des ses fonctions pour élever un enfant à charge (et qui n'a pas pu bénéficier d'un congé sans traitement ou pour travail à mi-temps introduites par la loi du 14.12.1983) a le droit de réintégrer le service de l'Etat avec rétablissement de sa situation telle qu'elle s'est présentée au moment de sa démission.

Le fonctionnaire en question est engagé dans son administration d'origine, par dépassement des effectifs, jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Il est placé hors cadre dans son administration d'origine.

La réintégration est subordonnée à la condition que le fonctionnaire ait suivi préalablement une formation spéciale organisée à cet effet par l'Institut National d'Administration Publique.

◆◆◆





Postfix

Bulletin d'information du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409