

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE
LA RÉFORME ADMINISTRATIVE

Rapport d'activité 2015



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique
et de la Réforme administrative

I. FONCTION PUBLIQUE **5**

1. LES RÉFORMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	5
1.1. MESURES LIÉES AU « ZUKUNFTSPAK »	5
1.2. LES RÉFORMES STATUTAIRES	5
2. LA FONCTION PUBLIQUE EN CHIFFRES	10
2.1. PERSONNEL EN ACTIVITÉ DE SERVICE	10
2.2. PERSONNEL RETRAITÉ	15
3. RÉMUNÉRATIONS	19
3.1. EVENTAIL DU TRAITEMENT BARÉMIQUE	19
3.2. SUBVENTIONS D'INTÉRÊT	19
4. ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE	20
4.1. COMPOSITION DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE	20
4.2. FONCTIONNAIRES	21
4.3. EMPLOYÉS	21
4.4. SALARIÉS	22
4.5. DISTINCTIONS HONORIFIQUES	22
4.6. ORGANISATION DES COURS DE FORMATION SPÉCIALE ET DES EXAMENS DE PROMOTION	23
5. RECRUTEMENT	24
5.1. PUBLICATION DES POSTES	24
5.2. RECRUTEMENT EXTERNE DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT SUR EXAMEN-CONCOURS	25
5.3. RECRUTEMENT CENTRALISÉ DES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT	26
5.4. CHANGEMENT D'ADMINISTRATION	27
5.5. CHANGEMENT DE CARRIÈRE (« CARRIÈRE OUVERTE »)	27
6. LA MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	28
6.1. GESTION PAR OBJECTIFS ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	28
6.2. RESEAU RESSOURCES HUMAINES	29
7. AFFAIRES DISCIPLINAIRES	29
7.1. INSTRUCTIONS DISCIPLINAIRES	30
7.2. AIGUILLAGE DES AFFAIRES	34
7.3. EVOLUTION DU TRAITEMENT DES AFFAIRES	35
7.4. RÉCAPITULATIF AU 31.12.2015 DES 115 INSTRUCTIONS CLÔTURÉES EN 2015	36
8. LE DIALOGUE SOCIAL	37
9. LES ÉLECTIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CHFEP	38

II. RÉFORME ADMINISTRATIVE ET GESTION PUBLIQUE **39**

1. LES INITIATIVES QUALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE	39
1.1. GESTION DE LA QUALITÉ SUR BASE DU MODÈLE D'AUTO-ÉVALUATION CAF	39
1.2. SONDAGE D'OPINION SUR LA SATISFACTION DES CITOYENS-USAGERS ENVERS LA QUALITÉ DES SERVICES PUBLIQUES	42
1.3. PROGRAMME DE TRAVAIL ET GESTION PAR OBJECTIFS	44
1.4. ELABORATION DE FORMATIONS ET D'OUTILS DE DIAGNOSTIC AU SUJET DES PROBLEMATIQUES DE GESTION DE QUALITE PUBLIQUE	44

1.5. LA PLATEFORME EN LIGNE VOSIDÉES.LU	45
2. LA SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE	46
2.1. PLATEFORME INTERMINISTÉRIELLE	46
2.2. CELLULE DE FACILITATION URBANISME ET ENVIRONNEMENT	46
2.3. PROJET DE LOI DITE « OMNIBUS »	47
2.4. GUIDE-URBANISME	48
2.5. PARTICIPATION À LA PLATEFORME DE CONCERTATION (PAP)	48
2.6. LES PROJETS D'INTERETS COMMUNS (PIC)	49
2.7. BETTER REGULATION	49
III. SANTÉ ET SÉCURITÉ	51
1. DIVISION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DU SECTEUR PUBLIC	51
2. DIVISION DE LA MÉDECINE DE CONTRÔLE DU SECTEUR PUBLIC	53
3. DIVISION « PRÉVENTION SANTÉ »	56
3.1. CHAMPS D'ACTION DE LA PRÉVENTION SANTÉ	56
3.2. LES MISSIONS SPÉCIFIQUES DE LA DIVISION PRÉVENTION SANTÉ	57
4. SÉCURITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE	60
IV. COOPÉRATION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE	63
1. LE RÉSEAU EUPAN	63
1.1. ÉTUDES ET ANALYSES SOUS L'ÉGIDE DE LA PRÉSIDENTE LUXEMBOURGEOISE	64
1.2. 8ÈME CONFÉRENCE « QUALITÉ »	64
1.3. ÉVALUATION DU RÉSEAU EUPAN	65
2. LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU COMITÉ SECTORIEL DE DIALOGUE SOCIAL POUR LES ADMINISTRATIONS DES GOUVERNEMENTS CENTRAUX	65
3. L'OECD - LE COMITÉ DE GOUVERNANCE PUBLIQUE	66
V. ANNEXES	67
ANNEXE 1 -TABLEAU DES EFFECTIFS PAR ORGANISME D'AFFECTATION	67
ANNEXE 2. PYRAMIDE DES ÂGES	83
ANNEXE 3 : VARIATION DES EFFECTIFS AU SERVICE DE L'ÉTAT PAR GRANDES CATÉGORIES	85
ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES D'APRÈS LES RUBRIQUES DE L'ANNEXE A DE LA LOI DU 22.6.1963	86
ANNEXE 5 : EFFECTIFS DES GRANDS ENSEMBLES DES RUBRIQUES « ADMINISTRATION GÉNÉRALE » ET « MAGISTRATURE »	87
ANNEXE 6: PENSIONS DE RETRAITE - SITUATION AU 1^{ER} JANVIER DE CHAQUE ANNÉE	88
ANNEXE 7 : NOMBRE DE PENSIONS NOUVELLEMENT ÉCHUES – NOMBRE DE PENSIONS ÉTEINTES – ÂGE DES TITULAIRES D'UNE PENSION PERSONNELLE NOUVELLEMENT ÉCHUE	90
ANNEXE 8 : SUBVENTIONS D'INTÉRÊTS	93

I. Fonction publique

1. Les réformes dans la Fonction publique

Les réformes en 2015 se traduisent par **8 nouvelles lois** et **12 règlements grand-ducaux** pour la Fonction publique, des **mesures du Zukunftspak** et de nombreuses **activités de support du MFPRA** pour la mise en pratique des mesures.

1.1. Mesures liées au « Zukunftspak »

Dans le cadre des efforts d'équilibrage budgétaire déployés par le Gouvernement et plus précisément dans le cadre de [la loi du 19 décembre 2014](#) relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir, la législation de la Fonction publique a connu un certain nombre de modifications, à savoir :

- la suppression du trimestre de faveur et la proratisation de la dernière rémunération précédant la mise à la retraite ;
- la limitation du congé de récréation dû aux fonctionnaires et employés de l'Etat pour l'année de départ à la retraite proportionnellement à la durée effective de l'activité de service de l'année en cours ;
- la modification de la réglementation en matière de congés et la précision des modalités d'attribution d'un congé de compensation aux agents travaillant à tâche partielle ;
- la suppression de l'indemnité spéciale pour proposition d'économie et de rationalisation.

Ces mesures se sont traduites, d'une part, par des amendements apportés à plusieurs projets de loi relevant du paquet des réformes et, d'autre part, par le [règlement grand-ducal du 31 décembre 2014](#) portant a) modification du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat; b) modification du règlement grand-ducal du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat; c) abrogation du règlement grand-ducal du 8 juillet 1980 déterminant les conditions et les modalités de l'octroi de l'indemnité spéciale pour proposition d'économie et de rationalisation, prévue par l'article 23 paragraphe 2 de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

1.2. Les réformes statutaires

Travaux parlementaires

Suite à un premier avis du Conseil d'Etat le 21 janvier 2014 et l'élaboration d'une série d'amendements qui ont été soumis au Conseil d'Etat au mois de juillet 2014, la haute corporation a émis son avis complémentaire le 19 décembre 2014 au sujet des 8 projets de loi. A part certaines observations ponctuelles, les amendements élaborés ont permis de lever toutes les oppositions formelles émises par le Conseil d'Etat dans son premier avis de janvier 2014.

A partir du mois de janvier 2015, le Ministre de la Fonction publique et ses conseillers ont assisté aux 6 réunions de la commission parlementaire pour élaborer les amendements parlementaires tenant compte, d'une part, de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat et, d'autre part, de l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP).

Parmi les principales modifications adoptées, il convient de mentionner la suppression des modifications envisagées au niveau des règles déontologiques : suite à l'observation du Conseil d'Etat qui estimait que le chapitre sur les devoirs du fonctionnaire devrait être réaménagé et que certaines des notions y reprises mériteraient d'être expliquées avec davantage de détails, il a été décidé de n'apporter aux dispositions déontologiques en vigueur que des précisions ponctuelles et d'élaborer à un stade ultérieur un code de bonne conduite qui détaillera les principes déontologiques des agents de l'Etat.

Par ailleurs, il a été tenu compte d'une opposition formelle du Conseil d'Etat concernant le projet de loi sur les traitements, de sorte à ce que ladite loi mentionne avec précision toutes les dispositions légales concernant les cadres du personnel des différentes administrations et services de l'Etat à adapter suite aux modifications apportées dans le contexte des simplifications et restructurations des anciennes carrières.

Le deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat est parvenu au département de la Fonction publique en février 2015 et les huit projets de loi restants du paquet initial ont été votés par la Chambre des Députés le 25 mars 2015 avec une entrée en vigueur fixée au 1er octobre 2015.

8 nouvelles lois en vigueur depuis le 1 ^{er} octobre 2015	
Loi du 25 mars 2015 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	
Loi du 25 mars 2015 transposant certaines dispositions de l'accord salarial du 15 juillet 2011 dans la Fonction publique et modifiant la loi modifiée du 22 juin 1963 portant fixation de la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'Etat ainsi que des modalités de mise en vigueur de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat	
Loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat	
Loi du 25 mars 2015 modifiant:	
1) la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois; 2) la loi modifiée du 18 juillet 2000 ayant pour objet la coordination des régimes de pension	
Loi du 25 mars 2015 instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois	

Loi du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'Etat à un groupe d'indemnité supérieur au sien
Loi du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'Etat
Loi du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut changer d'administration

Tableau 1: Réformes dans la Fonction publique – [Mémorial A - n°59 du 31 mars 2015](#)

Règlements grand-ducaux

Dans la mesure où des éléments centraux du paquet des réformes avaient été modifiés pour tenir compte des observations du Conseil d'Etat, les 32 projets de règlement grand-ducal qui avaient accompagné le paquet initial, et qui avaient déjà été modifiés en partie en 2014, ont dû être réexaminés d'urgence afin de les adapter aux textes de loi votés et de permettre une entrée en vigueur simultanée avec ces derniers au 1^{er} octobre 2015. Suite à ce réexamen, douze projets de règlement grand-ducal ont finalement été soumis en mai 2015 à l'avis du Conseil d'Etat et transmis pour information à la CHFEP.

La réduction du nombre de projets de règlement s'explique, d'une part, par l'intégration de certaines dispositions dans les textes de loi à la suite de diverses objections du Conseil d'Etat. D'autre part, certains projets de règlement qui n'avaient pas de lien direct avec les mesures de réformes ont été retirés de l'ensemble du paquet, ceci afin de pouvoir les réexaminer indépendamment de la contrainte temporelle imposée par l'entrée en vigueur des textes de réforme.

Les avis de la CHFEP et du Conseil d'Etat sont parvenus au Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative en juillet, respectivement en septembre 2015, sans pour autant soulever d'objections majeures.

12 règlements grand-ducaux en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2015

Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 déterminant les modalités d'attribution de l'allocation de famille aux fonctionnaires, employés et salariés de l'Etat prévue par l'article 18 de la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 déterminant le programme des épreuves, la composition de la commission d'examen et l'organisation des examens de carrière des employés de l'Etat
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 fixant les conditions et modalités d'inscription et d'organisation des examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 27 octobre 2000 portant organisation à l'Institut national d'administration publique de la division de la formation continue du personnel de l'Etat et des établissements publics de l'Etat
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 27 octobre 2000 déterminant l'organisation à l'Institut national d'administration publique de la division de la formation pendant le stage du personnel de l'Etat et des établissements publics de l'Etat ainsi que du cycle de formation de début de carrière pour les employés de l'Etat
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 modifiant le règlement grand-ducal du 12 mai 2010 fixant les modalités du contrôle de la connaissance des trois langues administratives pour le recrutement des fonctionnaires et employés des administrations de l'Etat et des établissements publics
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 déterminant la mise en œuvre du plan d'insertion professionnelle des fonctionnaires stagiaires
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 fixant la procédure de conciliation et de médiation
Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 modifiant le règlement grand-ducal du 6 juin 2008

déterminant les conditions générales et les modalités du recrutement centralisé applicables à certains employés occupés dans les administrations et services de l'Etat

Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 déterminant pour les fonctionnaires et employés de l'Etat: I. les cas d'exception ou de tempérament aux conditions de stage; II. la bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial; III. la procédure d'attribution d'une prime pour les détenteurs d'un doctorat

Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 modifiant le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat

Règlement grand-ducal du 30 septembre 2015 a) modifiant le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat et b) abrogeant:

1. le règlement grand-ducal du 26 avril 1987 fixant les conditions et modalités suivant lesquelles le fonctionnaire peut accéder aux grades de substitution prévus à l'article 22 section VII de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;
2. le règlement grand-ducal modifié du 25 octobre 1990 déterminant les conditions et modalités de la mise à la disposition aux fonctionnaires de l'Etat de vêtements professionnels et de l'allocation d'une indemnité d'habillement;
3. le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des chargés de cours des différents ordres de l'enseignement public et des administrations et services de l'Etat;
4. le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession sociale ou éducative dans les administrations et services de l'Etat;
5. le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des chargés d'éducation des lycées et lycées techniques publics;
6. le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés exerçant une profession paramédicale dans les administrations et services de l'Etat;
7. le règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des stagiaires-fonctionnaires de l'Etat;
8. le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2000 concernant les subventions d'intérêt aux fonctionnaires et employés de l'Etat ayant contracté un prêt dans l'intérêt du logement;
9. le règlement grand-ducal modifié du 6 février 2001 fixant le régime des indemnités des chargés de cours du Service de la Formation des Adultes;
10. le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant le régime des indemnités des fonctionnaires retraités réintégrés dans les administrations et services de l'Etat et
11. le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 fixant les conditions et les modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge.

Tableau 2- Réformes dans la Fonction publique - [Mémorial A - n°189 du 1 octobre 2015](#)

Nouvelles mesures applicables

Parmi les nouvelles mesures applicables depuis le 1^{er} octobre 2015 il y a lieu de mentionner plus particulièrement :

- la simplification et la réorganisation des structures salariales,
- le développement professionnel du fonctionnaire comprenant la gestion par objectifs, à décliner autour du programme de travail et de l'organigramme de l'administration, de descriptions de postes précises, de plans de travail individuels, à compléter enfin par la mise en place du système d'appréciation,
- la réforme du stage,
- la prise en compte des nouveautés dégagées par le processus de Bologne avec la création d'une carrière du Bachelor, le « Lifelong Learning » et la possibilité d'acquérir de nouveaux diplômes au cours de sa vie professionnelle,

- l'introduction de la retraite progressive.

Dès le mois de mars 2015, les travaux de mise en œuvre concrète des réformes, engagés depuis la fin de l'année 2014, se sont intensifiés. Comme les nouvelles mesures s'appliquent à tout le secteur étatique, l'objectif était d'offrir un support à toutes les parties prenantes et de les assister lors de l'implémentation des nouvelles démarches.

Activités de support du MFPPA

C'est ainsi que l'équipe du MFPPA a développé un ensemble de démarches et d'activités s'adressant à la fois aux chefs d'administration, aux responsables des ressources humaines et aux agents de l'Etat. Parmi ces activités de support, il convient de mentionner entre autres :

- la mise à jour du [site internet](#) avec une partie spécifique dédiée aux réformes et comprenant notamment des fiches d'information sur les différents volets des réformes, des liens vers les textes de loi, une rubrique [FAQ](#), les lettres circulaires et l'ensemble de la documentation de support sur la gestion par objectifs élaborés par le MFPPA ;
- l'organisation de séances d'information consacrées aux différents volets des réformes et adressées aux différentes parties prenantes : chefs d'administration, responsables des ressources humaines, partenaires sociaux ;
- l'élaboration d'une documentation de support téléchargeable sur le site internet du MFPPA : modèles de plans de travail, de descriptions de postes, d'organigrammes; un guide d'utilisation pour la mise en œuvre de la gestion par objectifs, une procédure de gestion des organigrammes et des postes à responsabilités particulières ;
- la mise en place de formations spécifiques à l'INAP portant sur les différents éléments de la gestion par objectifs (programme de travail, plan de travail individuel, entretien individuel), sur les nouveautés en matière de traitements, de pensions et de statut général ;
- la mise en place d'un [réseau Ressources humaines](#) en tant que moyen de communication permanent avec les responsables des ressources humaines des différentes administrations ;
- la participation à diverses réunions et groupes de travail en vue de la transposition des réformes dans les secteurs de l'Education nationale, de la Police et de l'Armée.

Finalement, il convient de souligner que les travaux de mise en œuvre se prolongeront au-delà de l'année 2015 avec la mise en place, en collaboration avec la CGFP, d'un comité de suivi des réformes, chargé d'analyser d'éventuels problèmes quant à l'application pratique des nouvelles dispositions. Par ailleurs, le MFPPA continuera, à travers le réseau RH et moyennant des formations, à soutenir les administrations lors de l'élaboration d'organigrammes et de programmes de travail.

2. La Fonction publique en chiffres

2.1. Personnel en activité de service

26.919 agents au service de l'Etat au 1er janvier 2016 – 52,82% femmes et 47,18% hommes

Au 1^{er} janvier 2010 on a enregistré pour la première fois une majorité de femmes, à savoir 50,7%, pour ces trois catégories statutaires confondues. Depuis cette date, le pourcentage des femmes est monté à 52,8%.

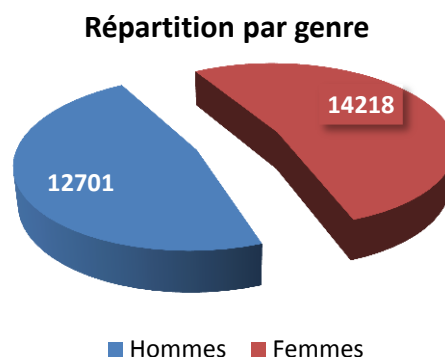
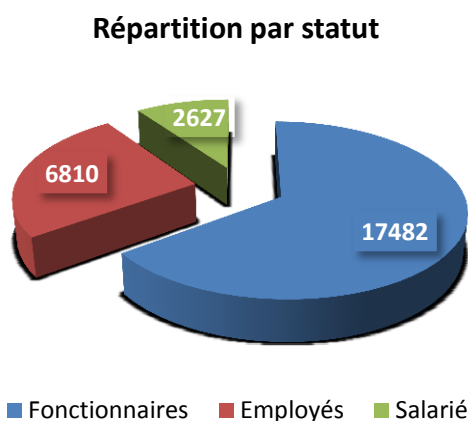


Tableau 3: Effectif de la Fonction publique - Répartition par genre



Répartition des effectifs par catégorie statutaire – 64,9 % fonctionnaires, 25,3 % employés et 9,8 % salariés de l'Etat

Au 1^{er} janvier 2016, le nombre des agents au service de l'Etat - fonctionnaires, employés et salariés (anciens ouvriers) s'élève à 26.919, soit une augmentation de 16.023 unités ou de 147,1% depuis 1970¹.

Tableau 4: Effectif de la Fonction publique - Répartition par catégorie statutaire

Evolution des effectifs par catégorie statutaire depuis 1970

Pendant la période de 1970 à 2015 le nombre des fonctionnaires est passé de 7.934 à 17.482, soit une augmentation de 9.548 unités ou de 120,3% en 46 ans ou de 1,73% l'an en moyenne. Celui des employés est passé de 931 à 6.810, soit une augmentation de 5.879 unités ou de 631,5% en 46 ans ou de 4,42% l'an. Celui des salariés de 2.031 à 2.627, soit une augmentation de 596 unités ou de 29,3% en 46 ans ou de 0,56% l'an.

¹ Un tableau des effectifs par organisme d'affectation, ventilé selon les 3 catégories statutaires, est repris en [annexe 1](#).

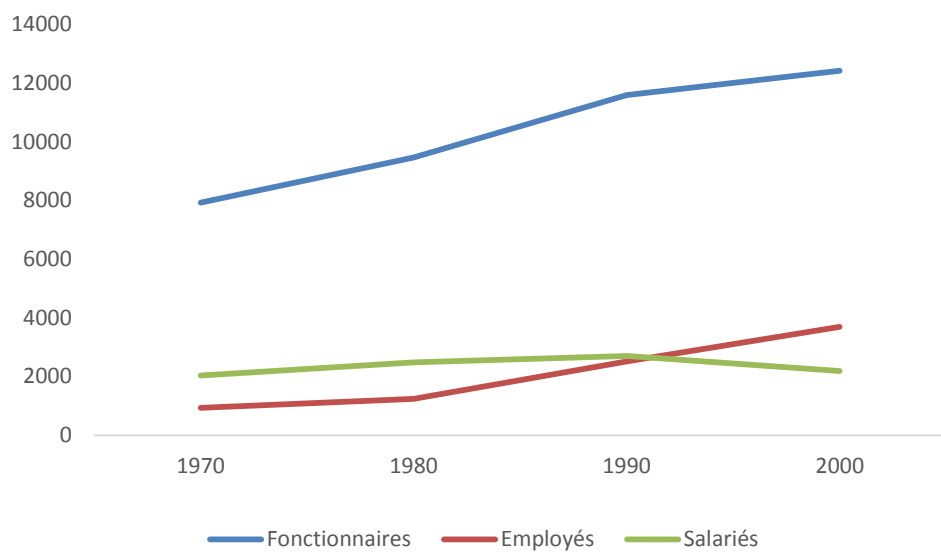


Tableau 5: Evolution des effectifs par catégorie statutaire

Composition des effectifs selon statut et genre - les employés de l'Etat, majoritairement des agents féminins

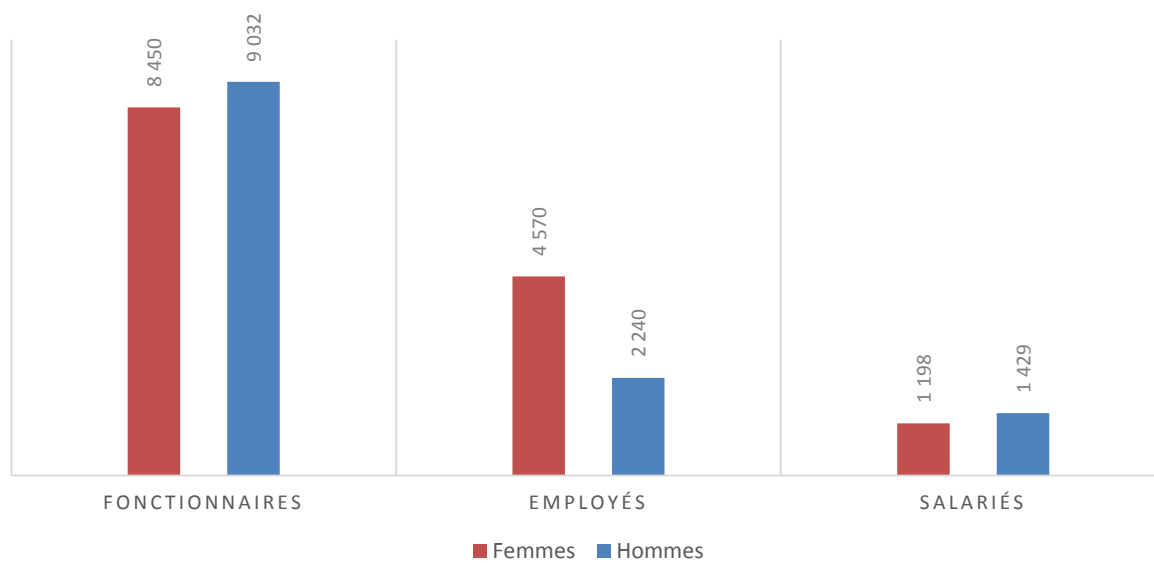


Tableau 6: Les effectifs par statut et genre

71,1% des hommes sont fonctionnaires alors que pour les femmes il n'y a que 59,4% de fonctionnaires

Les femmes dans la fonction publique

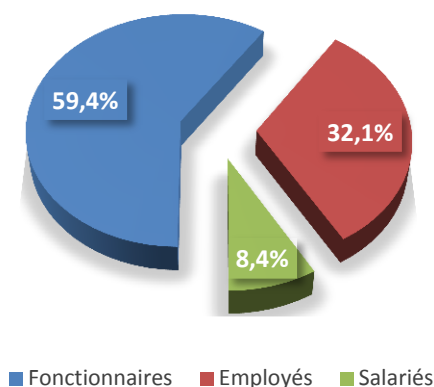


Tableau 7: Les femmes par statut

Les hommes dans la fonction publique

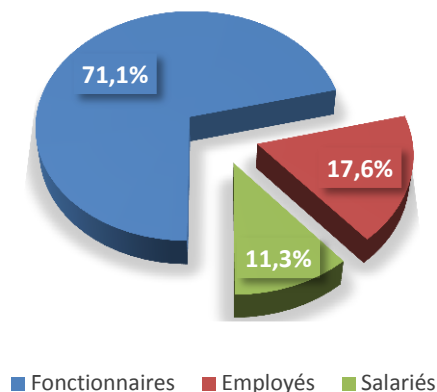


Tableau 8: Les hommes par statut

L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL DE L'ETAT (APE) – CHAMP DE COMPÉTENCE

A côté des trois catégories statutaires ci-dessus, à savoir les **fonctionnaires**, les **employés** et les **salariés** (anciens ouvriers), l'APE détermine les rémunérations d'autres agents qui ne sont pas repris dans les tableaux statistiques du rapport d'activité. Il s'agit en l'occurrence d'**employés privés** (14), de **volontaires de l'armée** (410), de **volontaires de police** (126) et d'**assistants pédagogiques** (165) - situation au 1^{er} janvier 2016.

A partir de l'année scolaire 2009/2010 l'APE gère également les rémunérations des **chargés de cours de l'enseignement fondamental** ayant bénéficié d'un **contrat à durée déterminée** (minimum 3 mois – 214 agents en 2015) et des **chargés de cours pour des remplacements de courte durée** (moins de 3 mois - 812 agents en 2015) ainsi que les **indemnités** des **étudiants** engagés par l'Etat (988 étudiants en 2015 engagés essentiellement pendant les vacances scolaires d'été).

Depuis l'année scolaire 2011/2012 l'APE détermine également les frais de **personnel de l'enseignement fondamental** à rembourser par le Ministère de l'éducation nationale au secteur communal (149 dossiers en 2015).

Finalement, les rémunérations des agents de certains **établissements publics** sont également déterminées par l'APE.

Répartition des effectifs des fonctionnaires de l'Etat par secteur

Les fonctionnaires par secteur (17 482)

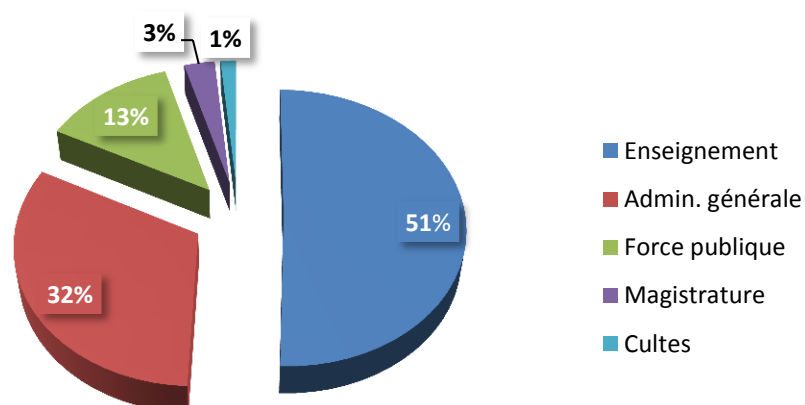


Tableau 9: Les fonctionnaires par secteur

70% des fonctionnaires féminins travaillent dans l'Enseignement tandis que les fonctionnaires masculins ne sont que représentés à 33% dans l'Enseignement, mais à 41% dans l'Administration générale

Les fonctionnaires féminins (8 450)

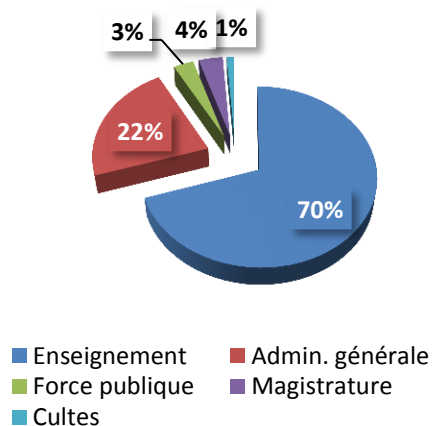


Tableau 10: Les femmes par secteur

Les fonctionnaires masculins (9 032)

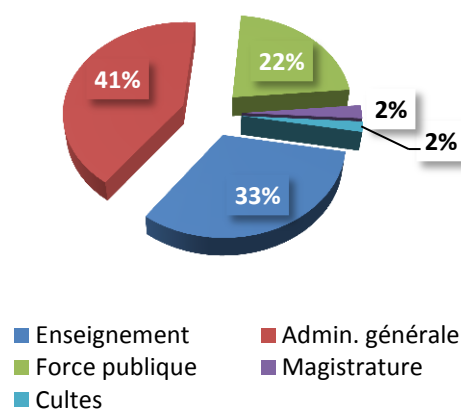


Tableau 11: Les hommes par secteur

Evolution des effectifs par secteur depuis 1970

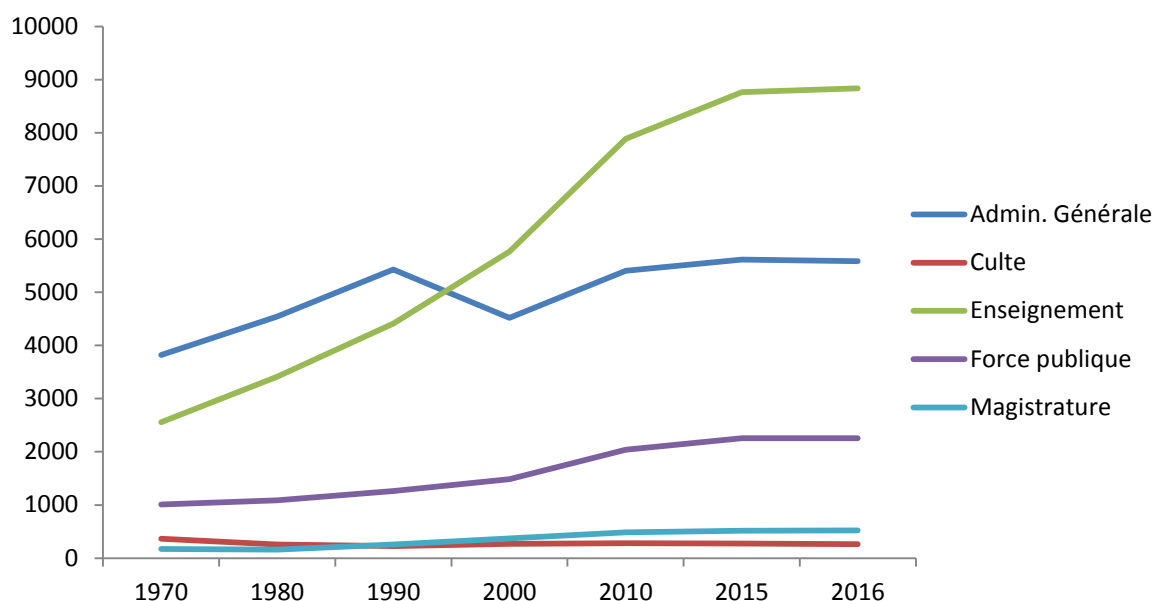


Tableau 12: Evolution des effectifs par secteur

L'évolution des effectifs des fonctionnaires de l'Etat par grandes rubriques, c'est-à-dire les rubriques de l'annexe A de la loi du 22 juin 1963², montre les modifications qu'a subies la structure de la fonction publique au cours des 46 dernières années.

Alors qu'en 1970 l'Enseignement disposait seulement de 32,2% de l'effectif total des fonctionnaires, il en dispose à la fin de 2015 de 50,5%.

L'Administration générale recule de 48,1% à 32,0% et les Cultes de 4,6% à 1,5% alors que le pourcentage de la Force Publique dans l'effectif total est stable (12,9%).

Il y a lieu de souligner l'influence incontestable qu'a eu le changement de statut des P&T sur le poids des différentes rubriques.

Si la limitation des effectifs inscrite pour la première fois dans la loi budgétaire de l'exercice 1970 a entraîné un certain ralentissement des recrutements, des compressions d'emplois ainsi que des procédures formalisées, certaines lois ont toutefois conduit à des poussées de recrutement plus ponctuelles pour des missions déterminées. C'est notamment le cas pour la loi du 10 juin 1980 portant planification des besoins en personnel enseignant de l'enseignement post-primaire, telle qu'elle a été modifiée par la suite ainsi que par les lois du 6 février 2009 sur l'enseignement fondamental.

Il y a lieu de rappeler que l'année 1994 a vu l'intégration de l'enseignement complémentaire dans le régime préparatoire de l'enseignement secondaire technique qui s'est fondu par la suite dans l'enseignement postprimaire, ensemble avec l'enseignement secondaire (classique). En 1995 les écoles publiques et privées d'infirmiers et d'infirmières ont été intégrées dans un lycée technique pour professions de santé.

² Pour les chiffres détaillés sur les variations des effectifs des fonctionnaires selon secteur il est renvoyé à l'[annexe 4](#) et à l'[annexe 5](#).

Il y a lieu de relever par ailleurs que pour l'enseignement primaire et préscolaire, la loi du 17 août 1997 a intégré dans l'éducation préscolaire 160 maîtresses de jardin d'enfants jusqu'alors rémunérées par les diverses communes.

Suite à une décision du Tribunal administratif du 27 septembre 2000 en matière de contrat et de rémunération de deux chargés de direction de l'enseignement préscolaire et primaire, il a été décidé que les services communaux procèdent eux-mêmes au calcul et au versement des indemnités de tous les chargés de direction disposant d'un contrat de travail à durée déterminée, et ceci à partir de l'année scolaire 2001/2002. Cette décision a eu pour conséquence le transfert de quelque 500 dossiers personnels de l'Administration du personnel de l'Etat vers les différentes administrations communales.

Pour la rentrée scolaire 2009/2010, et suite à l'entrée en vigueur de la loi du 9 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental, les chargés de cours à durée indéterminée, jusque-là rémunérés par les administrations communales, ont pu opter pour être engagés par l'Etat sous le régime de l'employé de l'Etat. En outre, l'Etat a également engagé des chargés de cours disposant d'un contrat à durée déterminée ainsi que du personnel pour assurer les remplacements de courte durée (voir ci-dessus).

Depuis le 1^{er} janvier 2010 l'Etat paie aussi les soldes mensuelles des volontaires de l'armée.

Suite à la décision du Gouvernement en conseil du 21 novembre 2003, les ouvriers forestiers sont également payés par l'Etat à partir de l'année 2004. Il s'agit en l'occurrence de quelque 274 personnes en 2015.

2.2. Personnel retraité

Evolution générale des pensions

Le nombre des pensions de retraite servies aux fonctionnaires et employés de l'Etat et à leurs survivants, donc le nombre total des pensions, passe de 7.415 au 1^{er} janvier 2009 à 10.729 au 1^{er} janvier 2016, soit une augmentation nette de 3314 unités ou de 44,69% en 7 ans.

**10.729 pensions
au 1^{er} janvier 2016**

De ce nombre total de pensions payés par l'APE, seulement 137 pensions du nouveau régime sont actuellement en cours, mais le nombre est fortement croissant. Au cours de l'année 2015 le nombre de ces pensions a augmenté de 106 à 137, à savoir de 25,68%.

Le nombre des pensions servies à des employés (et leurs conjoints survivants) bénéficiant du régime des fonctionnaires passe de 556 au 1^{er} janvier 2009 à 1114 au 1^{er} janvier 2016, soit une augmentation de 558 unités ou de 99,64% en 7 ans³.

³ Pour les chiffres détaillés sur les pensions il est renvoyé à l'[annexe 6](#) et à l'[annexe 7](#).

Evolution générale des calculs prévisionnels de pension

La division du personnel retraité a enregistré pour l'année 2014 981 nouvelles demandes de calculs prévisionnels. Depuis l'année 2009 le nombre de demandes introduites dans le présent contexte dépasse celui des nouvelles retraites effectives. Le tableau suivant reproduit l'évolution des demandes depuis 2002 :

Année	Nbre entrées régime transitoire	Nbre entrées nouveau régime	Nbre total entrées	% nbre des entrées NR par rapport au nbre total	Evolution totale p.r. à l'année précédente	Dont Règl. CE/883	% CE/883 par rapport au nbre total
2002	164	0	164	0	/	6	3,66
2003	204	1	205	0,48	25	13	6,34
2004	388	5	393	1,27	91,70	16	4,07
2005	363	3	366	0,82	-6,87	24	6,56
2006	377	5	382	1,30	4,37	15	3,93
2007	397	7	404	1,73	5,75	23	5,69
2008	416	14	430	3,25	6,43	26	6,05
2009	494	13	507	2,56	17,90	27	5,33
2010	678	25	703	3,55	38,65	62	8,82
2011	646	29	675	4,29	-3,91	61	9,04
2012	694	42	736	5,70	9,04	33	4,49
2013	778	51	829	6,15	12,64	58	7,00
2014	896	85	981	8,66	18,34	85	8,66
2015	903	92	995	9,24	1,42	48	4,82

Tableau 13: Evolution des demandes depuis 2002

L'instruction des dossiers des agents fait d'ailleurs apparaître de plus en plus de carrières discontinues. Cette évolution était prévisible alors qu'elle reflète le changement intervenu dans la société au niveau du concept de la famille et de son organisation. Le législateur a évidemment réagi à cette évolution moyennant adaptation des régimes de pension en prévoyant divers dispositifs permettant la prise en compte, pour l'ouverture de droits à pension, de diverses périodes non couvertes par une activité professionnelle (périodes d'éducation d'enfants, baby-years etc.). S'y ajoute la mobilité plus prononcée des agents, tant au niveau national qu'international.

Les demandes de calculs prévisionnels des fonctionnaires et employés fonctionnarisés du nouveau régime de pension sont fortement croissantes. Cette croissance met en évidence que la DPR devra être flexible dans le futur et devra s'adapter à un scénario encore lointain mais certain que les demandes des agents du nouveau régime seront plus nombreuses que celles des agents du régime transitoire.

Réformes en matière de pensions

Les réformes de la Fonction publique ont abrogé la loi modifiée du 26 mars 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat, ont introduit la [loi du 25 mars 2015](#) instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois et ont modifié la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.

La réforme a pour conséquence que la législation des deux régimes de pension des fonctionnaires de l'Etat est devenue applicable aux fonctionnaires communaux et aux agents statutaires de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois. Une [Commission des pensions](#) commune pour les trois secteurs est une des conséquences de cette législation commune.

Au cours de l'année 2015, deux nouveautés principales ont été introduites par les réformes dans la Fonction publique, à savoir la retraite progressive et le service à temps partiel pour raisons de santé. Deux mesures prévues par le « paquet d'avenir » sont entrées en vigueur au 1^{er} mai 2015 qui ont impacté l'application pratique du paiement des pensions, à savoir l'abolition du trimestre de faveur et la proratisation du paiement de pension lors de la mise à la retraite.

Réformes en matière de pensions en 2015

Retraite progressive

Service à temps partiel pour raisons de santé

Abolition du trimestre de faveur

Proratisation du paiement de pension lors de la mise à la retraite

Commission des pensions commune pour le secteur étatique, le secteur communal et la Société nationale des CFL

La retraite progressive

La retraite progressive consiste dans la poursuite de l'exercice des fonctions d'un fonctionnaire sous le régime d'un service à temps partiel à 75% ou à 50% d'une tâche complète, avec le bénéfice simultané d'une pension partielle. La retraite progressive est en principe limitée à trois ans, sauf prorogation au terme de ces trois ans. Le fonctionnaire peut diminuer progressivement son activité, sans toutefois descendre au-dessous de 50% d'une tâche complète. La retraite progressive introduit donc un tout nouveau principe qu'une personne puisse bénéficier en même temps d'un traitement et d'une pension.

La division du personnel en activité et la division du personnel retraité de l'APE paient donc les prestations relatives simultanément pendant la durée de la retraite progressive, ce qui est contraire à l'approche d'une mise à la retraite normale, où le paiement de la pension nécessite une fin d'activité et la fin du paiement de traitement.

Le service à temps partiel pour raisons de santé

Le service à temps partiel pour raisons de santé peut être accordé par la Commission des pensions à un fonctionnaire qui ne peut plus continuer ses fonctions à plein temps pour des raisons de santé. Le service à temps partiel pour raisons de santé peut être accordé à raison de 75%, 50% voire 25% (dans ce dernier cas, il le sera pour une durée maximale d'un an) d'une tâche normale et complète. Le traitement de base du fonctionnaire concerné diminue donc en raison de la tâche réellement travaillée, mais le fonctionnaire a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le traitement antérieur à l'admission au service à temps partiel pour raisons de santé et son traitement résultant de l'exercice de son service à temps partiel.

Le bénéfice de ce service à temps partiel pour raisons de santé n'est pas à considérer comme bénéfice partiel d'une pension d'invalidité, mais cette indemnité fait partie des éléments de traitement. La division du personnel retraité est concernée par cette nouvelle disposition puisque ce

service à temps partiel prend fin au moment que le fonctionnaire concerné remplit les conditions de droit à une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée et qu'une mise à la retraite d'office doit être prononcée à cette date. La division du personnel retraité doit donc établir pour chaque bénéficiaire du service à temps partiel pour raisons de santé un calcul prévisionnel pour pouvoir informer les ministères de tutelle des fonctionnaires concernées quand cette mise à la retraite d'office doit être prononcée.

L'abolition du trimestre de faveur

Le trimestre de faveur pour les fonctionnaires partant à la retraite, donc la continuation du paiement de traitement pendant les trois mois suivant la démission des fonctions d'un fonctionnaire, a été aboli par le « paquet d'avenir » avec effet au 1^{er} mai 2015. Cette modification comprend que la division du personnel retraité a trois mois de moins pour le calcul de la pension. Ce problème a été résolu par le fait que le délai dans lequel le fonctionnaire doit demander sa mise à la retraite a été augmenté à six mois par l'entrée en vigueur des réformes dans la Fonction publique au 1^{er} octobre 2015.

Reste à préciser que le trimestre de faveur existe toujours pour les futurs bénéficiaires d'une pension de survie lors d'un décès d'un fonctionnaire en activité (continuation de paiement de trois mois de traitement) ou d'un fonctionnaire retraité (continuation de paiement de trois mois de pension personnelle).

La proratisation du paiement de pension

Le « paquet d'avenir » a modifié le principe de base des paiements de traitement et de pension pendant la transition de l'activité à la mise à la retraite, si cette mise à la retraite est prononcée au cours d'un mois. Avant le 1^{er} mai 2015, le fonctionnaire qui partait à la retraite au cours d'un mois, bénéficiait encore du traitement entier pour ce mois et la pension ne commençait qu'au premier jour du mois suivant. Le traitement était donc payé pour un mois entier et ensuite la pension pour le mois (entier) suivant.

Pour les mises à la retraite au cours d'un mois après le 1^{er} mai 2015, le traitement n'est plus payé pour le mois entier, mais seulement pour les jours d'activité. Le reste du mois est payé sous forme de pension proratisée par rapport aux jours de retraite. Pour une démission au 10 juin 2015 par exemple, le fonctionnaire reçoit 9/30^{èmes} de traitement et 21/30^{èmes} de pension pour le mois de juin.

3. Rémunérations

3.1. Eventail du traitement barémique

L'éventail du traitement barémique se situe en décembre 2015 entre un minimum de 2.492 euros brut et d'un maximum de 12.941 euros brut.

Classe impôt	valeur p.i. 1.10.2013 décembre 2014						valeur p.i. 1.01.2015 décembre 2015					
	minimum		maximum		éventail		minimum		maximum		éventail	
	brut	net	brut	net	brut	net	brut	net	brut	net	brut	net
1 00	2 438	1 997	12 139	7 051	4,98	3,53	2 492	2 034	12 406	7 186	4,98	3,53
2 00	2 890	2 510	12 662	8 175	4,38	3,26	2 953	2 559	12 941	8 323	4,38	3,25

Tableau 14: Traitement minimum/maximum barémique brut/net - éventail

Quant au tableau il y a lieu de retenir les explications suivantes :

- Traitement minimum : Pour les agents ayant atteint l'âge fictif de début de carrière (suivant la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant les traitements des fonctionnaires de l'Etat)
4^{ème} échelon du grade 1 + application de l'article 25ter, soit $128 + 7 = 135$ p.i.
- Traitement maximum : Maximum du grade 18 + application de l'article 22 VII, soit $647 + 25 = 672$ p.i. (suivant la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant les traitements des fonctionnaires de l'Etat).

3.2. Subventions d'intérêt

4.727 prêts subventionnés en 2015

Au mois de mars 2015, 5.038 formulaires de demande ont été envoyés aux agents de l'Etat qui étaient en droit de demander une subvention pour l'année de référence⁴.

Pour les 4.339 demandes renvoyées, il y a eu 431 refus et 3.908 autorisations. 4.727 prêts ont été subventionnés en 2015 pour un montant de 2,99 millions d'euros.

⁴ Pour le détail au sujet des demandes de subventions d'intérêts il est renvoyé à l'[annexe 8](#).

4. Administration gouvernementale

4.1. Composition de l'administration gouvernementale

2530 agents dans l'administration gouvernementale au 31 décembre 2015

La division de l'administration gouvernementale, gère administrativement au 31 décembre 2015 les carrières de 2530 agents, dont 1243 de sexe masculin et 1287 de sexe féminin.

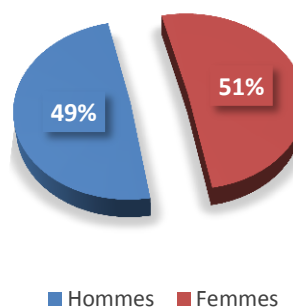


Tableau 15: Répartition des agents de l'Administration gouvernementale par sexe

Des 2530 agents, 924 se trouvent sous le statut du fonctionnaire, 1216 sous le statut de l'employé de l'Etat et 390 sous le statut du salarié de l'Etat.

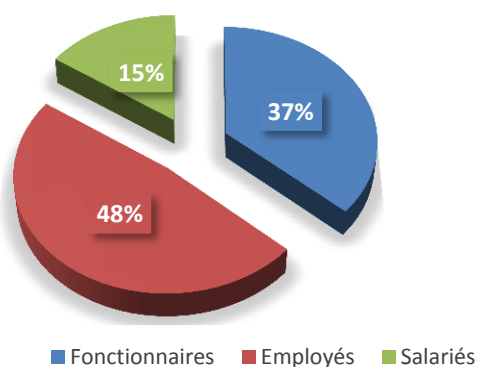
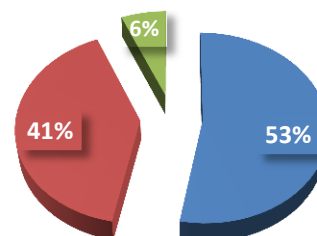


Tableau 16: Répartition des agents de l'Administration gouvernementale par statut

A noter que tous les agents bénéficiant du statut du travailleur handicapé au service de l'Etat relèvent de l'Administration gouvernementale, ceci indépendamment du fait si l'administration ou le service où ils sont affectés font partie de l'Administration gouvernementale. Dans le total de 2530 agents sont ainsi compris 788 travailleurs handicapés : 279 agents en tant que salariés et 509 personnes sous le statut de l'employé.

En analysant la répartition des agents de l'Administration gouvernementale selon leur statut, sans la prise en compte des agents bénéficiant du statut du travailleur handicapé, il y a lieu de constater que la plus grande part des agents relève du statut du fonctionnaire.



■ Fonctionnaires ■ Employés ■ Salariés

Tableau 17: Répartition des agents (à l'exception des travailleurs handicapés) de l'Administration gouvernementale par statut

4.2. Fonctionnaires

Élaboration des arrêtés

Le service de l'Administration gouvernementale établit les différents arrêtés relatifs à la gestion administrative de la carrière des agents. En 2015, 681 arrêtés ministériels et grand-ducaux ont été élaborés.

	Admissions et prolongations de stage		Nominations et promotions		Démissions et retraites		Congés sans traitement et congé pour travail à mi-temps, service à temps partiels accordés		Réductions de stage		Mobilité/ Réaffectations	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
fonctionnaires	22	25	171	121	20	14	18	61	5	18	47	34
employés	/	/	/	/	7	18	2	20	26	39	9	4
Totaux	22	25	171	121	27	32	20	81	31	57	56	38

Tableau 18: 681 arrêtés ministériels et grand-ducaux en 2015

4.3. Employés

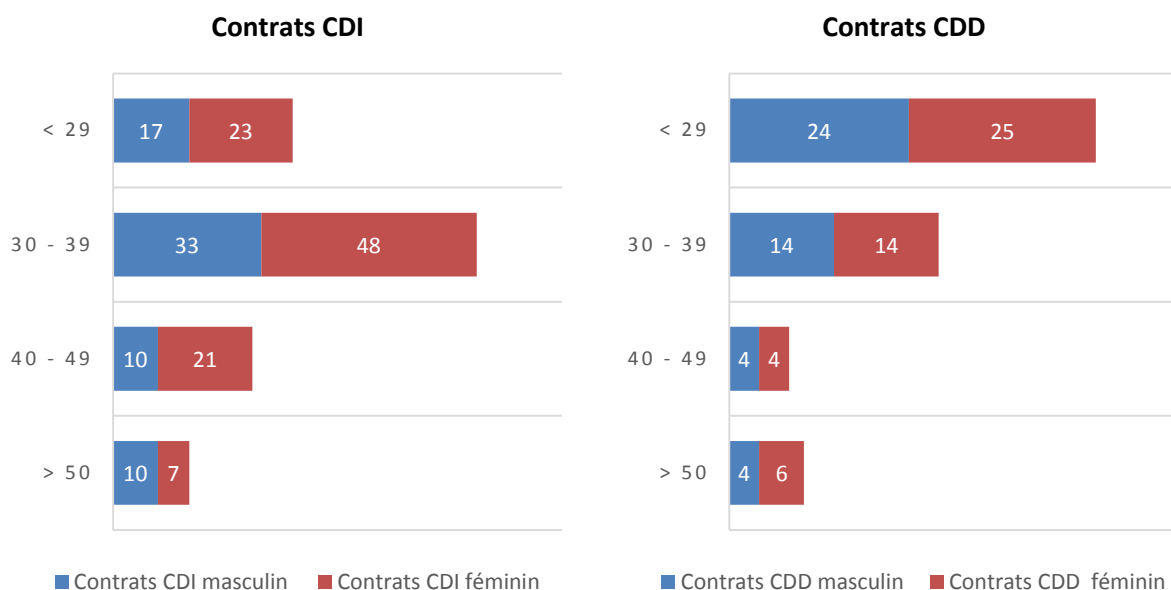
Elaboration des contrats de travail

En ce qui concerne les employés de l'Etat, le service de l'Administration gouvernementale a procédé en 2015 à l'élaboration de 340 contrats d'engagement et d'avenants aux contrats existant, ainsi qu'à 26 résiliations de contrat.

Employés par groupe d'âge	Contrats CDI		Avenants CDI		Contrats CDD		Avenants CDD		Résiliations	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
> 50	10	7	3	8	4	6	0	2	1	3
40 - 49	10	21	2	13	4	4	0	1	1	2
30 - 39	33	48	9	9	14	14	6	4	3	10
< 29	17	23	2	3	24	25	7	7	3	3
Total	70	99	16	33	46	49	13	14	8	18

Tableau 19: Contrats CDI et CDD sous le statut de l'employé - situation dans l'Administration gouvernementale en 2015

En 2015, dans l'Administration gouvernementale, 169 nouveaux employés ont été engagés sous un contrat à durée indéterminée et 95 nouveaux employés sous un contrat à durée déterminée.



4.4. Salariés

En ce qui concerne les salariés de l'Etat, il y a lieu d'indiquer que l'Administration gouvernementale ne procède qu'au contrôle des contrats d'engagement et des avenants aux contrats existant dans la mesure où les différents départements ministériels sont responsables de l'élaboration de ces derniers. Le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative a signé 36 contrats d'engagement et d'avenants aux contrats existant.

Salariés par groupe d'âge	Contrats CDI M / F	Avenants CDI M / F	Contrats CDD M / F	Avenants CDD M / F	Résiliations M / F
> 50	4 / 0	1 / 0	0 / 1	0 / 1	0 / 3
40 - 49	3 / 1	3 / 0	0 / 3	0 / 1	0 / 0
30 - 39	2 / 0	3 / 3	2 / 0	0 / 0	1 / 0
< 29	3 / 3	0 / 0	0 / 2	0 / 0	0 / 0
Total	12 / 4	7 / 3	2 / 6	0 / 2	1 / 3

Tableau 20: Contrats CDI et CDD sous le statut du salarié - situation en 2015

4.5. Distinctions honorifiques

Sous la coordination du service de l'Administration gouvernementale 68 distinctions honorifiques ont été décernées aux ayants droits (dont 38 masculins et 30 féminins) dans les locaux du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative en date du 16 juin 2015.

4.6. Organisation des cours de formation spéciale et des examens de promotion

La division de l'administration gouvernementale est en charge non seulement de l'organisation des différents examens de la formation spéciale et des examens de promotion des groupes de traitement A1, B1, C1 et D2, mais également de l'organisation de la formation spéciale en vue des examens de fin de stage ainsi que de la formation préparatoire aux différents examens de promotion. Pendant l'année 2015 des cours de formation pour un total de 856 heures ont été organisés et se répartissent, selon le tableau 21 ci-dessous, d'une part entre les différents groupes de traitement et d'autre part entre la formation spéciale de l'examen de fin de stage et la formation de préparation à l'examen de promotion. Il reste à relever que la Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'UE, qui a eu lieu pendant la seconde moitié de l'année 2015, a eu pour conséquence que certaines sessions d'examen ont dû être rapportées à l'année 2016.

Groupe de traitement	Formation spéciale de l'examen de fin de stage	Formation préparatoire à l'examen de promotion y compris le cycle en gestion publique
A1 (attaché)	42 h	/
B1 (rédacteur)	438 h	230 h
C1 (expédientaire)	146 h	/
D2 (huissier de salle)	/	/
Total	626 h	230 h

Tableau 21: Nombre d'heures des cours de formation prestées en 2015

Agents par groupe d'âge	Formation spéciale de l'examen de fin de stage	Formation préparatoire à l'examen de promotion y compris le cycle en gestion publique
> 50	/	/
40 - 49	1	1
30 - 39	8	12
< 29	8	/
Total	17	13

Tableau 22: Nombre de candidats ayant participé aux cours de formation en 2015

5. Recrutement

5.1. Publication des postes

620 postes publiés en 2015

Au cours de l'année 2015, 6 annonces ont été publiées dans la **presse nationale** pour les différents postes vacants à pourvoir dans les diverses carrières / groupes de traitement des employés de l'Etat auprès des départements ministériels, administrations et services de l'Etat.

Au cours de l'année 2015, 417 postes vacants dans les différentes carrières des employés de l'Etat ont été publiés sur le **Portail de la Fonction Publique** sous la rubrique « recrutement centralisé ».

Groupe d'indemnités	Publications	Postes vacants	Nombre de candidatures
A1 (anciennement carrière S)	188	191	2812
A2 (anciennement carrière E)	41	45	338
B1 (anciennement carrière D)	112	112	8333
C1 (anciennement carrière C)	62	62	4427
D1 (anciennement carrière B1)	11	16	1216
D2 (anciennement carrière B)	2	2	
D3 (anciennement carrière A)	1	1	
Total	417	429	17126

Tableau 23: Postes pour employés publiés en 2015

S'ajoutent aux postes publiés de manière centralisée, les postes publiés sous la rubrique du recrutement interne (changement d'administration pour fonctionnaires) et dont le nombre s'élève à 136 publications en 2015.

Groupe de traitement	Publications
A1	54
A2	28
B1	38
C1	6
D1	7
D2	1
D3	2
Total	136

Tableau 24: Recrutement interne pour fonctionnaires - poste publiés en 2015

Finalement, il est à relever que 67 postes vacants ont été publiés dans la rubrique des publications décentralisées. Il s'agit de postes vacants qui sont publiés par les administrations et dont l'occupation n'est pas soumise aux règles du recrutement centralisé. En effet, sont exclues du recrutement centralisé les fonctions dirigeantes, les professions médicales et paramédicales, les professions sociales et éducatives ainsi que les professions de l'enseignement.

5.2. Recrutement externe des fonctionnaires de l'Etat sur examen-concours

9 examens-concours en 2015

Au cours de l'année 2015, la Division Recrutement a organisé 9 examens-concours d'admission au stage dans les administrations et services de l'Etat, dont trois avant et six après l'entrée en vigueur des réformes du 1^{er} octobre 2015.

Carrière / Groupe de traitement	Candidatures	Postes vacants	Participants	Abandons	Réussites	Echecs	Admissions au stage
Cantonnier	201	5	67	10	7	50	7
Educateur gradué	30	4	4	1	1	2	1
Garçon de bureau et garçon de salle	157	1	43	1	10	32	1
B1	227	86	355	24	86	245	*
C1	802	30	180	16	40	124	*
D3	587	3	153	3	8	38	*
A2	235	28	227	1	27	87	*
D1	208	45	118	3	23	92	*
D2	153	5	78	0	33	45	*

Tableau 25: Examens-concours en 2015

**Pour les examens-concours ayant eu lieu en décembre 2015, le nombre d'admissions au stage n'est pas encore déterminé*

Une augmentation au niveau des candidatures pour les examens-concours des différents groupes de traitement peut être constatée. Elle s'explique surtout à travers le regroupement des carrières qui est une des conséquences de la mise en œuvre des réformes ainsi qu'à travers le fait que dans certaines carrières seule une session d'examens-concours n'a eu lieu pendant l'année 2015.

Carrières	Nombre de candidatures reçues	Candidats masculins	Candidats féminins
Cantonnier	201	169	32
Educateur gradué	30	6	24
Garçon de bureau et garçon de salle	157	110	47
A2	227	127	100
B1	802	417	385
C1	587	316	271
D1	235	199	36
D2	208	160	48
D3	153	115	38
Total	2600	1619	981

Tableau 26: Examen des candidatures selon genre

5.3. Recrutement centralisé des employés de l'Etat

Pour le compte de l'Administration gouvernementale, la division Recrutement a procédé à l'engagement de 169 nouveaux employés sous un contrat à durée indéterminée et de 95 nouveaux employés sous un contrat à durée déterminée (cf. [chapitre 4.3.](#)).

Pour les autres administrations et services de l'Etat soumis aux règles du recrutement centralisé, la division Recrutement a établi en 2015 211 bases contractuelles à durée déterminée, dont 150 contrats initiaux et 61 avenants.

	A	B1	C	D	E	S	Total
Candidats masculins	/	6	25	17	8	14	70
Candidats féminins	3	3	14	22	2	36	80
Total	3	9	39	39	10	50	150

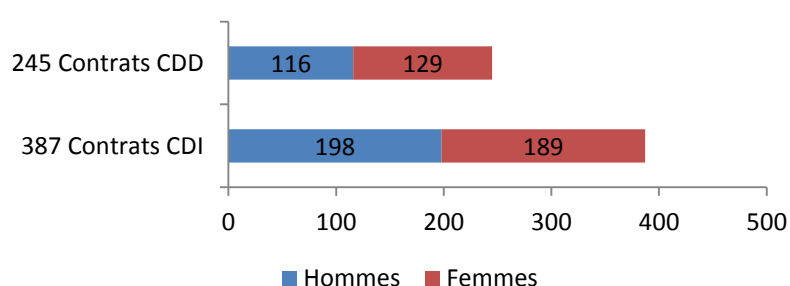
Tableau 27: Nouveaux CDD (hors administration gouvernementale) par carrière et sexe

Au cours de l'année 2015, 306 bases contractuelles à durée indéterminée ont été établies, dont 218 contrats initiaux et 88 avenants.

	A	B1	C	D	E	S	Total
Candidats masculins	/	6	38	23	14	47	128
Candidats féminins	/	4	19	19	2	46	90
Total	0	10	57	42	16	93	218

Tableau 28: Nouveaux CDI (hors administration gouvernementale) par carrière et sexe

Au total, 626 employés engagés en 2015 par voie du recrutement centralisé



En 2015, le recrutement centralisé a permis d'engager au service de l'Etat 381 employés sous contrat CDI et 245 employés sous contrat CDD.

Tableau 29: Nombre d'employés engagés en 2015

5.4. Changement d'administration

En 2015, 142 candidatures ont été traitées par rapport à 123 postes vacants. Pour 40 postes vacants, aucune candidature n'a été introduite.



Tableau 30: Nombre de candidats par tranche d'âge

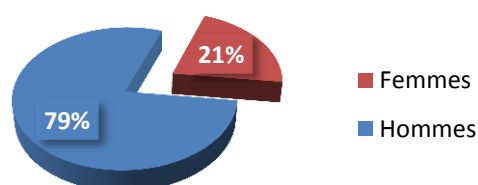
Tableau 31: Nombre des candidats par sexe

66 changements d'administration

Sur les 123 postes vacants, 66 postes ont pu être occupés grâce à la procédure du changement d'administration. A noter que dans le contexte de la réforme, la commission ayant pour mission d'aviser les candidatures pour le changement d'administration a été supprimée. La décision qui incombe au Ministre de la Fonction publique est désormais prise après avoir sollicité les avis du ministre du ressort dont le candidat relève, du ministre du ressort dont relève le poste à pourvoir ainsi que des chefs d'administration respectifs⁵.

123 postes vacants
142 candidatures
66 postes occupés par
changement
d'administration

5.5. Changement de carrière (« carrière ouverte »)



En 2015, 28 demandes ont été adressées à la commission de contrôle.

La demande de changement de carrière a été refusée à 1 candidat. Il est à remarquer que par rapport à 2014, le nombre total des candidatures à la carrière ouverte a augmenté de 3 unités.

Tableau 32: Répartition changement de carrière par sexe

⁵ [Loi du 25 mars 2015](#) fixant les conditions et modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut changer d'administration

	Nombre de candidatures	Candidats masculins	Candidats féminins
Accès à la carrière supérieure de l'attaché	3	3	/
Accès à la carrière supérieure de l'ingénieur	1	1	/
Accès aux carrières moyennes du rédacteur et de l'ingénieur-technicien	23	17	6
Accès à la carrière inférieure de l'expéditionnaire administratif	1	1	/
Total	28	22	6

Tableau 33: Répartition des demandes par carrière brigüée et par sexe

6. La modernisation de la gestion des ressources humaines

Dans le contexte d'une réorganisation des divisions du MFPR, une nouvelle équipe en charge de la gestion des ressources humaines ainsi que des stratégies et développement en matière de ressources humaines est en place depuis février 2015.

6.1. Gestion par objectifs et développement professionnel

En ce qui concerne la mise en œuvre des réformes, l'équipe RH s'est consacrée aux activités de support offertes par le MFPR et en particulier au volet pratique de la « Gestion par objectifs et du développement professionnel » introduite par la loi du 25 mars 2015 et reprise aux articles 4 et 4bis de la [loi modifiée du 16 avril 1979](#) fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Afin d'apporter une aide concrète aux administrations, les formulaires-types suivants ont été élaborés avec l'équipe du « Guichet.lu » :

- La [description de poste](#)
- L'[entretien](#) et le plan de travail individuel (pour le premier entretien)
- L'[entretien](#) et le plan de travail individuel (à partir du 2^e entretien)
- L'[appréciation](#) des compétences professionnelles

Ces formulaires-types peuvent être consultés sur le site internet du MFPR.

Un [guide pratique](#) expliquant en détail l'utilisation des formulaires-type a également été mis à disposition des administrations via le site Internet du MFPR.

L'équipe RH a par ailleurs organisé plusieurs sessions d'informations autour des réformes. Ces séances d'information ont réuni au total environ 800 personnes issues de 150 administrations.

En collaboration avec l'INAP, un [module e-learning](#) spécifique pour l'entretien individuel a été développé. Ce module d'une durée de 20 minutes permet à tout agent de se familiariser avec le concept de l'entretien individuel. L'agent peut ainsi se préparer avant l'entretien et de même que prendre connaissance des formulaires en vue de documenter l'entretien.

A la demande des administrations des formations ciblées en matière de « Programme de travail » et des « entretiens individuels » ont été mises en place.

La formation relative aux entretiens individuels a connu un grand succès avec plus de 250 participants sur 13 séances. Cette formation d'une durée de 4 heures a été assurée par une formatrice externe et un collaborateur de l'équipe RH. L'objectif est de former des multiplicateurs dans les différentes administrations, lesquels formeront à leur tour les chefs de division et les chefs de service de leur administration.

A noter qu'à partir de mars 2016, l'INAP organisera des formations spécifiques qui s'adresseront directement aux chefs de division.

6.2. Réseau Ressources humaines

L'équipe RH a coordonné la mise en place du réseau Ressources humaines, outil d'échange et de communication entre les responsables des ressources humaines, dont la première réunion a eu lieu en octobre 2015. Le réseau s'accompagne de la mise en place à partir de février 2016 d'une plateforme électronique d'échange et de communication entre les membres du réseau Ressources humaines. Le réseau permettra d'accompagner les administrations au-delà de l'année 2015 dans l'implémentation des réformes, tout en promouvant à long terme un meilleur échange des bonnes pratiques et des connaissances dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

7. Affaires disciplinaires

COMMISSARIAT DU GOUVERNEMENT CHARGÉ DE L'INSTRUCTION DISCIPLINAIRE - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS

Le [commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire](#) est une administration indépendante chargée de l'instruction des dossiers disciplinaires engagés dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et des instructions engagées dans le cadre de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Le commissariat du Gouvernement est compétent pour connaître des procédures disciplinaires concernant des fonctionnaires de l'Etat. Il opère également les instructions concernant des employés de l'Etat âgés de trente-cinq ans au moins et bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée en vigueur depuis dix ans.

Le commissariat du Gouvernement n'est pas compétent pour connaître des manquements imputables aux employés âgés de moins de 35 ans ou ne bénéficiant pas d'un contrat à durée indéterminée en vigueur depuis dix ans. Il ne peut pas instruire des affaires concernant des stagiaires-fonctionnaires ou des ouvriers de l'Etat.

Depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2006 de la loi du 5 août 2006 portant modification 1. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et 2. de la loi communale du 13 décembre 1988, il est également compétent pour connaître des enquêtes disciplinaires concernant des fonctionnaires des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes respectivement des employés communaux âgés de trente-cinq ans au moins et bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée en vigueur depuis dix ans.

7.1. Instructions disciplinaires

Instructions disciplinaires ouvertes en 2009

Au début de l'année 2015, quatre affaires du rôle de 2009 dont l'instruction avait été clôturée en 2013 et qui s'étaient soldées en 2014 par le prononcé d'un avertissement dans deux affaires, et d'une réprimande dans les deux autres affaires ont fait l'objet d'un recours devant les juridictions administratives. En 2015, le tribunal administratif s'est prononcé dans un des cas soumis en confirmant la sanction de l'avertissement prononcée par le conseil de discipline contre l'agent concerné. Cette affaire visait un agent de sexe masculin issu du secteur communal. Les trois autres affaires sont toujours pendantes devant le tribunal administratif en attendant les conclusions du volet pénal de l'affaire.

Instructions disciplinaires ouvertes en 2010

Au début de l'année 2015, une affaire du rôle de 2010 dont l'instruction avait été clôturée en 2013 attendait d'être toisée par le tribunal administratif suite au recours introduit par l'administration de l'agent concerné contre la réprimande prononcée contre le concerné par le conseil de discipline en 2014. Cette affaire est toujours pendante devant le tribunal administratif en attendant la clôture du volet pénal de cette affaire.

Instructions disciplinaires ouvertes en 2011

Une affaire du rôle de 2011 dont l'instruction avait été clôturée en 2014 s'était soldée fin 2014 par le prononcé par le conseil de discipline de la sanction du retard dans la promotion. L'agent visé a introduit un recours devant le tribunal administratif contre cette décision. Fin 2015, cette affaire était toujours pendante devant le tribunal administratif.

En 2015, un autre agent ayant été déplacé suite à une décision du conseil de discipline de fin 2014, a introduit un recours contre cette décision. Ce recours est actuellement pendant devant le tribunal administratif.

Instructions disciplinaires ouvertes en 2012

Au début de l'année 2015, trois affaires du rôle de 2012 dont l'instruction avait été clôturée en 2013 et concernant toutes les trois des agents de sexe masculin attendaient la décision du conseil de discipline vers lequel elles avaient été renvoyées. Une affaire s'est entretemps soldée par le prononcé d'un déplacement. Les deux autres affaires connaissant toutes les deux un volet pénal, sont encore pendantes devant le conseil de discipline.

En 2015, le tribunal administratif avait encore à connaître d'un recours contre une rétrogradation cumulée d'un déplacement prononcée en 2014 contre un agent de sexe féminin du secteur étatique visé par trois affaires. En 2015, ces peines ont été commuées par le tribunal administratif en un retard dans la promotion doublé d'un déplacement.

Outre ce recours mentionné dans le rapport d'activité de 2014, le tribunal administratif avait encore à connaître en 2015 d'un recours contre :

- un déplacement prononcé fin 2014 par le conseil de discipline contre un agent de sexe masculin issu du secteur étatique. Fin 2015, ce recours était toujours pendant devant le tribunal administratif ;
- une amende prononcée contre un agent par son ministre en 2015 pour une affaire du rôle de 2012 en remplacement d'une réprimande qui avait été annulée par le tribunal administratif en 2014. Cette affaire attend d'être toisée.

Instructions disciplinaires ouvertes en 2013

Au début de l'année 2015, deux affaires du rôle de 2013 dont l'instruction avait été clôturée en 2013 et concernant toutes les deux des agents de sexe masculin attendaient la décision du conseil de discipline vers lequel elles avaient été renvoyées. Une affaire s'est entretenu soldée par le prononcé d'un déplacement. L'autre affaire est toujours pendante devant le conseil de discipline en attendant la clôture du volet pénal de cette affaire.

En 2015, le tribunal administratif avait encore à connaître d'un recours contre :

- Une amende prononcée contre un agent de sexe masculin du secteur étatique en 2014. Cette sanction a été confirmée par le tribunal administratif qui a toutefois relevé le taux de l'amende ;
- Deux révocations prononcées en 2014 contre deux agents de sexe masculin dont un est issu du secteur communal. La révocation prononcée contre l'agent de sexe masculin issu du secteur communal a été commuée en exclusion temporaire d'abord de six mois par le tribunal administratif, puis de trois mois par la cour administrative saisie sur appel. La deuxième révocation entreprise devant le tribunal administratif a été confirmée ;
- Une mise à la retraite d'office prononcée en 2013. Cette sanction a été réduite en une exclusion temporaire des fonctions cumulée d'un déplacement d'abord par le tribunal administratif, puis par la cour administrative statuant sur appel ;
- Une révocation prononcée en 2013 contre un agent de sexe masculin issu du secteur communal. Ce recours a été rejeté comme non fondé.

Outre ces affaires mentionnées dans le rapport d'activité de 2014, le tribunal administratif a été amené à se prononcer sur trois autres recours contre des sanctions prononcées en 2014 par le conseil de discipline pour des affaires du rôle de 2013 :

- Un déplacement prononcé en 2014 contre un agent de sexe masculin du secteur étatique visé par deux affaires du rôle de 2013. Ce recours est actuellement encore pendant devant le tribunal administratif ;
- Un classement sans suites dont a bénéficié un agent communal de sexe masculin. Cette décision a été confirmée par le tribunal administratif en 2015 ;

- Un avertissement prononcé en 2014 contre un agent de sexe masculin issu du secteur étatique. Cette sanction a été remplacée par une amende par le tribunal administratif.

Instructions disciplinaires ouvertes en 2014

Au début de l'année 2015, deux affaires du rôle de 2014 clôturées en 2014 concernant toutes les deux des agents de sexe masculin attendaient la décision du Ministre du ressort respectivement du collège échevinal compétent. Ces affaires ont chacune donné lieu au prononcé d'une amende.

Au début de l'année 2015, sept instructions visant des agents du secteur étatique closes en 2014 attendaient l'écoulement du délai d'inspection avant leur transmission au conseil de discipline. A l'exception d'une affaire, ces affaires concernaient des agents de sexe masculin.

Sur ces sept affaires, quatre, dont une concernant un agent de sexe féminin, ont été classées sans suites par le conseil de discipline. Un agent a été déplacé. Dans les deux affaires restantes concernant un même agent, le conseil de discipline a prononcé un sursis à statuer jusqu'à la clôture du volet pénal de l'affaire.

Au début de l'année 2015, dix affaires du rôle de 2014 dont l'instruction avait été clôturée en 2014 étaient encore pendantes devant le conseil de discipline. Sauf dans un cas, elles concernaient toutes des agents du secteur étatique. Dans trois cas, elles concernaient des agents de sexe féminin.

Les dix affaires ont connu le traitement suivant : un agent de sexe masculin a été puni d'une amende. Deux agents de sexe masculin ont été déplacés. Un agent a intenté un recours contre la suspension de l'exercice de ses fonctions prononcée contre lui pendant le cours de l'affaire disciplinaire. Ce recours est actuellement pendant devant les juridictions administratives. Un agent de sexe masculin a été déplacé, ce déplacement ayant été doublé d'une amende. Un agent de sexe masculin du secteur communal a été rétrogradé. Un agent de sexe masculin a été exclu temporairement de ses fonctions, cette sanction ayant été doublée d'un déplacement. Trois affaires concernant toutes le même agent de sexe féminin se sont soldées par la mise à la retraite pour inaptitude professionnelle de l'agent. L'agent a introduit un recours contre cette décision. Ce recours est actuellement pendant devant les juridictions administratives. Un agent de sexe masculin a été mis à la retraite d'office pour disqualification morale. Le recours contre cette décision introduit par l'agent est actuellement pendant devant les juridictions administratives.

Au début 2015, vingt affaires du rôle de 2014 étaient encore en cours d'instruction. Trois affaires ont été classées sans suites par le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire pour être devenues sans objet. Ces affaires visaient toutes les trois des agents de sexe féminin du secteur étatique.

Fin 2015, deux affaires pressenties pour être transmises au Ministre du ressort attendaient la fin du délai d'inspection.

Trois affaires ont été transmises au Ministre compétent. Elles visaient toutes des agents du secteur étatique. Sauf dans une affaire, des agents de sexe masculin étaient visés. Les deux affaires visant des agents de sexe masculin se sont soldées par le prononcé d'un avertissement respectivement d'une réprimande. L'affaire visant un agent de sexe féminin, s'est soldé par le prononcé d'une amende.

Une affaire visant un agent de sexe masculin du secteur communal a été transmise au collège échevinal qui a prononcé une amende.

Onze affaires ont été transmises au conseil de discipline.

Sur ces onze affaires, cinq étaient encore pendantes devant le conseil de discipline fin 2015. Ces affaires visent toutes des agents du secteur étatique, dont un agent de sexe masculin. Dans une affaire, l'agent de sexe féminin a introduit un recours contre sa suspension de l'exercice de ses fonctions. Fin 2015, ce recours était encore pendant.

Une de ces onze affaires concernant un agent de sexe masculin du secteur étatique avait été classée sans suites. Un agent a été réprimandé. Un agent a été puni d'une amende. Deux agents ont été mis en retraite d'office pour disqualification morale. Un des deux agents concernés a introduit un recours contre cette sanction. Le recours est actuellement pendant devant le tribunal administratif. Un agent a été mis en retraite d'office pour inaptitude professionnelle. L'agent concerné a introduit un recours contre cette décision. Le recours est actuellement pendant devant le tribunal administratif.

En 2015, le tribunal administratif avait encore à connaître de trois recours concernant quatre affaires du rôle de 2014 sanctionnées en 2014. Il s'agit du recours d'un agent de sexe masculin issu du secteur communal puni du retard dans la promotion à l'issue de deux affaires introduites contre lui en 2014. L'affaire est actuellement en cours d'instance au tribunal administratif. Il s'agit ensuite du recours contre le déplacement cumulé d'une amende prononcé contre un agent de sexe masculin du secteur communal en 2014. L'affaire est en attente d'être toisée par le tribunal administratif. Et il s'agit finalement du recours introduit par un agent de sexe masculin du secteur étatique contre sa rétrogradation cumulée d'un déplacement. L'affaire est également en attente d'être toisée par le tribunal administratif.

Instructions disciplinaires ouvertes en 2015

En 2015, le commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire a été saisi de cent seize affaires. Sur ces cent seize affaires, quatre-vingt-huit affaires concernent des agents de sexe masculin. Dix-neuf affaires visent des agents du secteur communal. Quarante-trois affaires ont connu un volet pénal. Quatorze affaires ont donné lieu à la suspension de l'exercice de ses fonctions de l'agent concerné.

Vingt-six affaires ont été classées sans suite par le commissaire du Gouvernement chargé de l'affaire. Vingt-et-une affaires sont actuellement encore en cours d'instruction. Deux affaires dont l'instruction a été clôturée en 2015 attendent l'expiration du délai d'inspection. Pour une affaire un complément d'instruction avait été demandé.

Vingt-huit affaires ont été retransmises à l'autorité disciplinaire pour application d'une sanction mineure. Sur ces vingt-huit affaires, neuf affaires attendent l'application d'une peine par l'autorité de renvoi. Six agents ont été avertis. Cinq agents ont été réprimandés. Dans huit affaires des amendes ont été prononcées. Dans une des affaires où une amende a été prononcée, le conseil de discipline saisi sur recours a classé l'affaire sans suites.

Trente-neuf affaires ont été transmises au conseil de discipline. Deux affaires ont été classées sans suites du fait du départ en retraite des agents concernés. Vingt-et-une affaires attendent encore une décision. Un agent de sexe masculin du secteur étatique a été réprimandé. Quatre affaires sont soldées par le prononcé d'une amende. Deux de ces quatre affaires concernent un agent de sexe masculin du secteur étatique. Deux de ces quatre affaires concernent des agents de sexe masculin du secteur communal.

Un agent de sexe féminin du secteur étatique a été déplacé. Deux agents de sexe masculin dont un du secteur communal ont été rétrogradés. Quatre agents de sexe féminin issus du secteur étatique ont été temporairement exclus de leurs fonctions. Trois agents de sexe masculin issus du secteur étatique ont été mis à la retraite d'office. Une de ces décisions est actuellement frappée de recours pendant devant le tribunal administratif. Un agent de sexe masculin du secteur communal a été révoqué.

7.2. Aiguillage des affaires

L'article 53 du statut général des fonctionnaires de l'Etat prévoit que l'application des sanctions doit se régler d'après la gravité de la faute commise, la nature et le grade des fonctions et les antécédents de l'agent concerné. Le statut général des fonctionnaires de l'Etat ne prévoit cependant pas de critères d'aiguillage dans l'article 56 du statut général. Il en est de même dans le statut général des fonctionnaires du secteur communal.

En 2015, le Commissariat du Gouvernement a appliqué les critères d'aiguillage retenus dans le projet de règlement grand-ducal intégré à l'époque dans le projet de réforme.

D'après ces critères, le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire classe sans suites l'affaire lorsqu'il résulte de l'instruction que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs. Il classe encore l'affaire du fonctionnaire qui n'a pas d'antécédent disciplinaire et son manquement, ne résultant ni de sa volonté ni de sa négligence grave, n'était pas de nature à pouvoir causer un important dommage matériel ou moral, une grave perturbation du bon fonctionnement du service ou une irrémédiable perte de confiance.

Peut encore être classée sans suites, l'affaire du fonctionnaire ayant accepté un changement d'administration, de fonction ou d'affectation après la découverte des faits, si les manquements reprochés n'avaient de toute façon pas entraîné une sanction supérieure ou égale au déplacement. Il en est de même de l'affaire ayant donné lieu à un accord de médiation.

Le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire transmet le dossier au ministre du ressort si le fonctionnaire n'a pas d'antécédent disciplinaire et son manquement, bien que résultant de sa volonté ou de sa négligence grave, n'était pas de nature à pouvoir causer un important dommage matériel ou moral, une grave perturbation du bon fonctionnement du service ou une irrémédiable perte de confiance.

Le commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire transmet le dossier au conseil de discipline dans tous les autres cas.

7.3. Evolution du traitement des affaires

La durée moyenne entre la saisine et la clôture d'une instruction se chiffre pour les cent quinze affaires clôturées pendant la période de référence à quelques 99 jours de calendrier en comptant également les affaires classées sans suites et à quelques 97,15 jours en ne dénombrant que les affaires qui n'ont pas été classées sans suites par après.

7.4. Récapitulatif au 31.12.2015 des 115 instructions clôturées en 2015

Affaires disciplinaires	2014	2015
1. Classements sans suites et demandes irrecevables		
a. Incompétence de l'auteur de la demande d'ouverture		12
b. Agent ne tombant pas sous procédure		2
c. Extinction/Désistement	3	7
d. Pas de faute disciplinaire /Sanction non indiqué		5
2. Affaires en cours d'instruction	2	21
4. Dossiers transmis au ministre, commune		
avec prononcé de:		
a. Avertissement	1	6
b. Réprimande	1	5
c. Amende	2	7
d. En attente de décision		9
5. Dossiers transmis au conseil de discipline		
avec prononcé de:		
a. Classement sans suites	1	3*
b. Avertissement		
c. Réprimande	1	1
d. Amende	1	4
e. Déplacement		1
f. Suspension de majorations biennales		
g. Promotion retardée		
h. Rétrogradation		2
i. Exclusion de fonctions et privation de rémunération		4
j. Mise à la retraite d'office	3	3
k. Révocation		1
l. Résiliation du contrat de travail (employé)		
m. En attente de décision	5	21
6. Affaires ayant un volet pénal	6	43
7. Affaires ayant donné lieu à suspension de l'agent au cours de l'instruction	4	14

* Un des classements mentionnés est opéré par le Conseil de discipline suite à un recours et non suite à l'aiguillage du dossier devant le Conseil de discipline

8. Le dialogue social

En 2015, le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative a eu deux entrevues avec la CGFP, à savoir une en février et une en avril 2015. Un troisième échange de vue a eu lieu en juin 2015 alors que le ministre a été invité à la conférence des comités de la CGFP.

Le dialogue avec les associations professionnelles s'est poursuivi tout au long de la procédure législative de la réforme. En effet, les associations professionnelles ont été informées à plusieurs reprises par écrit et oralement du sort réservé à leurs revendications sectorielles ainsi que des mesures définitivement retenues. Alors que les textes de réforme ont été votés en mars 2015, le Ministre de la Fonction publique a présenté les principaux volets et nouveautés des réformes lors de la conférence des comités de la CGFP le 17 juin 2015. En même temps, il a annoncé recevoir toutes les associations professionnelles qui en feraient la demande pour leur donner des précisions supplémentaires sur certains problèmes techniques ou recueillir leurs observations sur des aspects sectoriels précis.

En 2015, le Ministre de la Fonction publique a ainsi eu 20 entrevues avec les associations professionnelles.

Echange de vues du Ministre de la Fonction publique avec 20 associations professionnelles

Association générale des ingénieurs techniciens de l'Etat	Association du Personnel technique et éducatif des établissements pénitentiaires
Association des ingénieurs techniciens et des ingénieurs industriels de l'entreprise des P&T	Association des Maîtres d'Enseignement Technique
Syndicat des P&T	Association du Personnel de la BCEE
Association des Agents Techniques	Association du Personnel de la CSSF
Association des Concierges, Garçons de bureau et de salle auprès de l'Etat	FEDUSE-Administration
Association du Personnel de Garde des Etablissements Pénitentiaires du Grand-Duché de Luxembourg	Syndicat du Personnel Logopédique
Bréifdréieschgewerkschaft	Luxembourg Approach Controllers Association
Syndicat des surveillants	Fédération Générale des Expéditionnaires et Commis de l'Etat
Association des médecins fonctionnaires et employés de l'Etat	Association des employés de l'Etat
Association du Personnel du Centre Neuro-Psychiatrique	Association du personnel SERVIR

Le Ministre de la Fonction publique maintient également un dialogue social régulier avec les syndicats et associations non-membres de la CGFP. En 2015, des entrevues ont ainsi eu lieu avec le FNCTTFEL-Landesverband et l'Association des Cadres Fonctionnaires de l'Administration gouvernementale (ACFAG).

9. Les élections pour le renouvellement de la CHFEP

Conformément au règlement grand-ducal modifié du 17 janvier 1984 portant réglementation de la procédure électorale pour la Chambre des fonctionnaires et employés publics, les ressortissants de celle-ci sont appelés tous les 5 ans à élire leurs représentants et leurs suppléants. Les dernières élections ont eu lieu en mars 2015.

Le vote s'effectue par correspondance à l'aide d'un bulletin anonyme. Chaque électeur élit ses représentants dans une des 8 catégories professionnelles dont il relève et sur base des listes présentées notamment par les différentes organisations syndicales.

Le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative étant en charge de l'organisation desdites élections, les travaux préparatoires ont été entamés dès l'automne 2014 avec la vérification des listes électorales et la transmission de celles-ci aux communes. Après publication des listes dans les communes, les listes électorales ont été arrêtées définitivement par le Ministre de la Fonction publique en janvier 2015. Au mois de février 2015, les listes de candidats ont été déposées au greffe de la justice de paix de Luxembourg et ensuite transmis par le juge de paix directeur au MFPRA. Les opérations électorales se sont ensuite poursuivies aux mois de mars et avril 2015 avec l'envoi par lettre recommandée à chaque électeur d'un bulletin de vote, le dépouillement des bulletins renvoyés au MFPRA et finalement l'établissement et la publication des [résultats des élections](#).

II. Réforme administrative et gestion publique

Courant 2015, le MFPRA a réformé ses structures internes en se dotant d'un nouvel organigramme et en créant une nouvelle division, à savoir la **Division Gestion publique**. Cette dernière regroupe l'Observatoire de la Fonction publique, la Cellule de Facilitation Urbanisme et Environnement, ainsi que les Services Développement RH et Qualité publique.

1. Les initiatives Qualité dans la Fonction publique

Le service Qualité publique vise principalement deux types d'objectifs :

- les objectifs liés à la promotion de la qualité dans le secteur public, la diffusion d'informations, de bonnes pratiques et l'échange d'informations ayant trait à la qualité publique ainsi que la sensibilisation à ce sujet ;
- les objectifs liés directement à l'augmentation de la qualité publique en proposant des formations, des accompagnements ou en menant des projets d'analyse et d'amélioration en rapport avec la qualité dans le secteur public.

Fin 2015, la Division Gestion publique regroupe 8,75 « équivalents temps plein » (ETP, sachant que certaines personnes sont également affectées à d'autres services ou divisions), dont 3,25 ETP au sein du service Qualité publique.

Un des principaux sujets liés à la qualité publique, mais qui intéresse également d'autres services du MFPRA, a été la promotion, la communication et l'accompagnement de la mise en place de la gestion par objectifs telle que prévue par la loi du 25 mars 2015 entrée en vigueur le 1er octobre 2015.

1.1. Gestion de la qualité sur base du modèle d'auto-évaluation CAF

Le Cadre d'auto-évaluation des fonctions publiques ([CAF](#), « Common Assessment Framework ») est un outil de gestion totale de la qualité développé par le secteur public pour le secteur public. Il s'inspire du modèle d'excellence de la Fondation européenne pour la gestion de la qualité (EFQM, www.efqm.org) et compte aujourd'hui plus de 3000 organisations publiques parmi toute l'Europe qui l'appliquent.

Au Luxembourg, le CAF est promu et appliqué depuis 2006 : dans le cadre des activités de réforme administrative, le service de la Qualité publique met à disposition des départements ministériels, administrations et services de l'Etat des outils et des activités de support et d'accompagnement pendant les phases de préparation, de conduite de l'auto-évaluation, de définition de plan d'action et de

Deux CAF en 2015

Ministère des Affaires
étrangères et
européennes

Ministère de la Fonction
publique et de la
Réforme administrative

mise en œuvre d'actions d'amélioration, afin

- de promouvoir dans les administrations et services une culture de l'excellence et des résultats mesurables, principes essentiels du management par la qualité, et
- d'instaurer une démarche structurée d'amélioration continue.

Dans le cadre du programme gouvernemental actuel, l'application du modèle CAF vise, entre autres, à soutenir les différents éléments de déploiement de la réforme en matière salariale et statutaire de la Fonction publique, notamment au niveau de :

- la gestion par objectifs,
- la définition du programme de travail de l'organisation,
- du développement professionnel des agents et de leurs compétences,
- des organigrammes,
- des descriptions de postes.

En 2015, deux départements ministériels ont entamé une auto-évaluation suivant le modèle CAF : le Ministère des Affaires étrangères et européennes (direction) et le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative. Les deux accompagnements méthodologiques ont été réalisés en coopération avec un consultant externe. Dans ce contexte, l'équipe de la Qualité publique a réalisé les activités de support et d'accompagnement suivantes au cours de l'année 2015 :

Préparation de la réunion de lancement du CAF en collaboration avec la direction

La phase de préparation de l'auto-évaluation CAF prévoit l'organisation d'une réunion entre la direction de l'administration intéressée par le CAF et la cellule d'accompagnement du MFPPRA. Cette réunion a pour objectif, d'une part, de donner l'occasion aux agents du service de la Qualité publique du MFPPRA de présenter le modèle ainsi que les activités d'accompagnement y relatives et, d'autre part, de donner aux membres de la direction l'opportunité d'exprimer leurs besoins et attentes relatives à la démarche. A l'issue d'une telle réunion, les objectifs de l'évaluation, le périmètre, le calendrier et les livrables devraient être définis.

Activités de support de l'équipe Qualité publique dans le cadre du CAF du MAE

1 réunion de lancement en collaboration avec la direction

3 réunions de lancement pour le personnel

2 jours de formations pour directions et chefs de projet

1 jour de formation pour les membres du groupe d'évaluation

4 séances d'auto-évaluation

Remise officielle du bilan CAF à la direction en février 2015

Organisation d'une réunion de lancement du CAF pour le personnel

La communication est un élément essentiel de tout projet de gestion du changement. Il est donc important, une fois la décision prise de se lancer dans une démarche CAF, que tout le personnel soit informé.

Organisation de formations communes pour directions et chefs de projet

Les formations pour directions et chefs de projets ont été organisées en collaboration avec l'Institut européen d'administration publique (European Institute for Public Administration, EIPA, www.eipa.eu) à Maastricht. Elles ont pour objectif d'initier les membres de la direction aux techniques de management par la qualité et plus particulièrement au CAF.

Organisation de formations pour les membres du groupe d'évaluation

Les formations pour les membres du groupe d'auto-évaluation ont comme objectif d'illustrer les différents critères par des exemples concrets issus du domaine d'activité de l'administration et de familiariser les membres du groupe d'évaluation avec des notions et des concepts de parties prenantes, de processus, de missions et vision,...

Organisation des séances d'auto-évaluation

A l'aide des documents et informations fournis lors des formations, les membres du groupe d'auto-évaluation procèdent à l'évaluation de chaque sous-critère du modèle CAF. Cet exercice d'évaluation dure entre 3 et 4 jours et aboutit à la validation d'un bilan.

Organisation de séances de définition d'un plan d'action

L'auto-évaluation fournit de nombreuses pistes d'amélioration. Il s'agit dès lors de les prioriser et de les intégrer ensuite dans le programme de travail, ou bien dans la planification globale de l'administration.

Activités de support de l'équipe Qualité publique dans le cadre du CAF du MFPRA

1 réunion de lancement en collaboration avec la direction

1 réunion de lancement pour le personnel

2 jours de formations pour direction et chefs de projet

1 jour de formation pour les membres du groupe d'évaluation

4 séances d'auto-évaluation

Remise officielle du bilan CAF à la direction en avril 2015

3 Séances de définition du plan d'action

1.2. Sondage d'opinion sur la satisfaction des citoyens-usagers envers la qualité des Services publics

Début 2015 et dans le cadre de ses activités pour l'amélioration de la qualité dans les services publics, le Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative a fait réaliser un sondage d'opinion par enquête téléphonique et par Internet, à savoir le «Sondage d'opinion par enquête téléphonique portant sur la satisfaction des citoyens-usagers envers la qualité des Services publics ».

Les services publics au Luxembourg perception de la qualité de service des citoyens

sondage auprès de la population
résidente au printemps 2015 pour



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique et de
la Réforme administrative

Ce sondage, exécuté sur base d'un échantillon représentatif équivalent à ceux utilisés lors des sondages 2002 et 2008 s'adresse d'une part aux citoyens afin de connaître leur perception de l'administration, et, d'autre part, aux usagers en vue de déceler leur niveau de satisfaction.

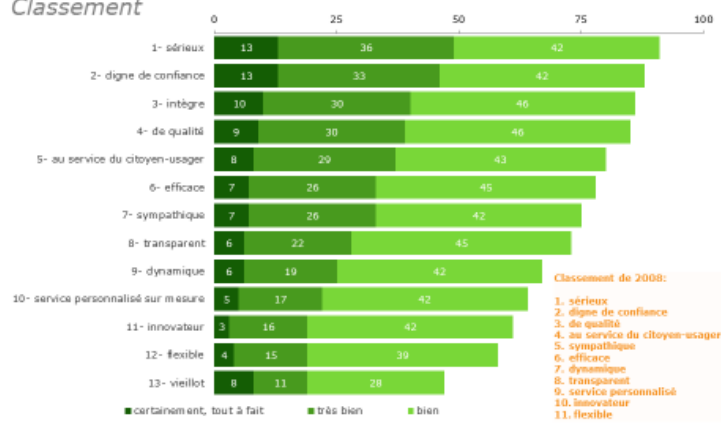
L'objectif de ce sondage d'opinion est triple :

- évaluer la qualité individuelle et globale des services publics,
- identifier les services publics ayant un besoin d'amélioration de la qualité perçue afin de pouvoir proposer les actions y relatives,
- permettre un processus de dialogue entre le citoyen-usager et l'Etat, montrant l'intérêt que ce dernier porte à la bonne gouvernance.

Les citoyens-usagers ont une opinion positive des qualités et services de l'Etat

Les [résultats du sondage](#) ont été annoncés aux chefs d'administration lors d'une conférence le 9 octobre 2015, par sa suite plusieurs administrations se sont vu présenter « leurs » résultats spécifiques lors de réunions bilatérales. Cet effort d'analyse et de communication des résultats du sondage envers les administrations sera poursuivi courant 2016.

Perception – image : Administration luxembourgeoise Classement



04-13-140



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique et de la
Réforme administrative

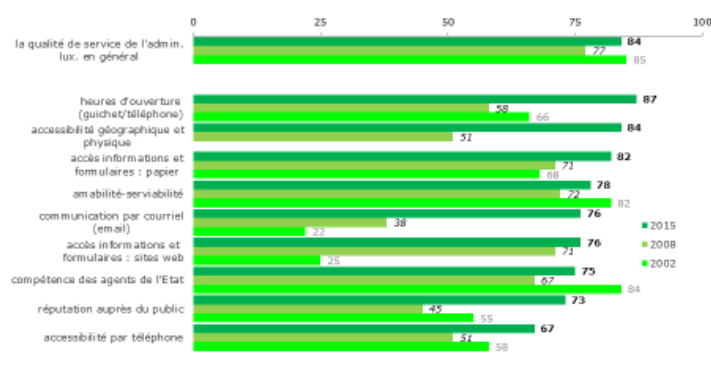
7

En général, on constate que les citoyens apprécient la qualité globale des services publics au Luxembourg.

Avec 84 % d'opinions positives sur la qualité de service de l'administration luxembourgeoise en général, on observe une légère hausse par rapport au dernier sondage réalisé en 2008.

Jugement de la qualité de service offerte par l'administration luxembourgeoise

Opinions positives : évolution depuis 2002



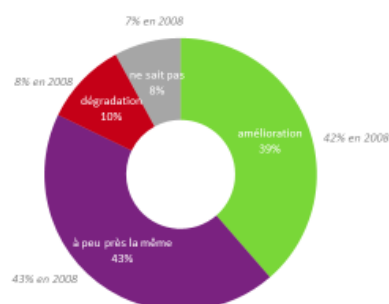
04-13-140



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique et de la
Réforme administrative

10

Perception de l'évolution de la qualité de service de l'administration envers les citoyens au cours des 5 dernières années



04-13-140



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique et de la
Réforme administrative

11

Quant à l'évolution de l'administration, 39 % des personnes interrogées reconnaissent une amélioration des services tandis que pour 43 %, la performance est restée à peu près la même. Des qualités comme la discrétion et la confidentialité ont été soulevées comme points forts de l'administration.

1.3. Programme de travail et gestion par objectifs

Dans le contexte de la mise en œuvre des réformes, l'équipe de la Qualité publique, en coopération avec l'[équipe RH](#) a accompagné la mise en place des nouveaux outils que sont le programme de travail et la gestion par objectifs.

Dès mai 2015, le MFPPRA a fait un grand effort de communication et de formation afin, d'une part, d'expliquer les principes généraux du développement professionnel et, d'autre part, de fournir des lignes de conduite et de soutenir les différents acteurs dans la mise en œuvre de ces nouveaux instruments.

La campagne d'information s'est basée sur un guide complet, «[La gestion par objectifs et le système d'appréciation des performances professionnelles des administrations et services de l'Etat – Guide d'utilisation](#)», ainsi qu'un programme de support que le département de la Fonction publique et de la Réforme administrative a développé pour assister les administrations lors de la mise en œuvre de ces instruments et qui comprend notamment les éléments suivants :

- organisation pendant les mois de mai à juillet 2015 de plusieurs séances d'information destinées aux chefs d'administration et aux responsables de la gestion des ressources humaines ;
- mise en place d'un site internet dédié aux réformes dans la Fonction publique en ligne depuis avril 2015 ;
- organisation à partir de la rentrée 2015 de formations destinées aux supérieurs hiérarchiques et aux gestionnaires des ressources humaines ;
- mise à disposition à partir de la rentrée 2015 d'un module d'apprentissage électronique (eLearning) pour les agents ;
- mise à disposition de formulaires électroniques et de modèles pour l'établissement des organigrammes, des descriptions de postes, entretiens et plans de travail individuels ainsi que des entretiens d'appréciation.

La division de la Qualité publique offre en outre une formation ciblée sur l'établissement d'un programme travail. En 2015, 135 agents issus de 81 administrations ont participé à une des 10 sessions de cette formation.

1.4. Elaboration de formations et d'outils de diagnostic au sujet des problématiques de gestion de qualité publique

Nouvelles formations

En coopération avec l'INAP, une série de formations en matière de développement personnel, de coaching d'équipe et d'organisation en lien avec des problématiques de gestion de qualité publique ont été mis en place en 2015.

La division Qualité publique offre également des formations personnalisées en fonction du contexte de travail. Il s'agit notamment des démarches de coaching individuel et collectif en matière de développement personnel, de gestion d'équipe et de problématiques organisationnels afin de répondre aux besoins des ministères et administrations.

En partenariat avec l'INAP, un nouveau cycle de compétence « Optimiser son organisation » a été développé en 2015 et les premières formations de ce cycle seront offertes en 2016.

Un outil de diagnostic pour optimiser son organisation

Un outil de diagnostic pour optimiser son organisation a été élaboré. Il s'agit d'un questionnaire organisé en 5 thèmes (« Fonctionnement et organisation », « Le management », « Communication interne », « Communication externe », « L'agent ») qui est modulable en fonction des besoins des clients. Il s'agit d'identifier les causes de problèmes de qualité rencontrés par les organisations. L'outil, complémentaire au CAF, se veut didactique et vulgarisé afin de sensibiliser les clients à la démarche qualité et les amener pas à pas vers une approche de qualité totale. L'objectif initial est de fournir très rapidement un état des lieux synthétique des points forts et points faibles d'une organisation en matière de fonctionnement et un plan d'action concret (formations, coaching, accompagnement, quick-wins) pour initier le changement.

1.5. La plateforme en ligne Vosidées.lu

La plateforme interactive « vos idées nous intéressent » a été mise en ligne en 2014 en vue d'encourager un dialogue structuré entre les citoyens, les entreprises, les communes et les administrations.



Afin de mieux répondre aux attentes des utilisateurs, le site www.vosidees.lu a été revu en 2015. Les catégories initialement prévues (Simplification administrative, Vie citoyenne, Vos suggestions, Votre relation avec l'Etat) ont été remplacées par les catégories du portail www.guichet.lu. Ce changement devrait permettre un échange plus structuré entre le citoyen et les administrations.

Simplification	Fiscalité	Famille	Emploi	Education	Citoyenneté	Transport	Logement	Santé / Social	Loisirs
----------------	-----------	---------	--------	-----------	-------------	-----------	----------	----------------	---------

Tableau 34: Nouvelles catégories de vosidées.lu

2. La simplification administrative

2.1. Plateforme interministérielle

La plateforme interministérielle de Réforme et de Simplification administrative est présidée par le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative et composée de représentants de tous les départements ministériels.

En 2015, la plateforme interministérielle s'est réunie à 3 reprises, le 9 mars, le 15 juillet et le 16 septembre. À l'occasion de ces entrevues, les thèmes suivants ont notamment été abordés :

- le projet de loi dite « [Omnibus](#) » (doc. parl 6704),
- l'espace interactif « [Vos idées nous intéressent](#) ! »,
- le guichet unique électronique [Single Window for Logistics](#),
- le règlement (UE) n°347/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2013 concernant des orientations pour les infrastructures énergétiques transeuropéennes,
- les travaux de réforme et de simplification administrative en matière de protection de l'environnement : l'avant-projet de loi portant refonte de la loi modifiée du 19 janvier 2004 concernant la protection de la nature et des ressources naturelles.

2.2. Cellule de facilitation urbanisme et environnement

La Cellule de facilitation est un service de qualité publique créé par [arrêté grand-ducal du 25 avril 2013](#) pour faire face à une complexité croissante des exigences réglementaires dans les domaines de l'urbanisme et de l'environnement.

MISSIONS

La Cellule poursuit les objectifs suivants :

- rendre les processus administratifs plus transparents et mieux lisibles ;
- effectuer un suivi des normes et procédures dans l'optique d'une « meilleure réglementation » ;
- faciliter les échanges entre les parties prenantes concernées par les projets d'aménagement ;
- jouer le rôle d'autorité compétente et faire office de seul point de contact à l'égard des projets d'intérêt commun (PIC) en matière d'infrastructures énergétiques transeuropéennes ;
- être à l'écoute des citoyens, des organisations, des entreprises et des administrations et leur porter assistance dans leurs démarches.

En règle générale, les activités courantes de la Cellule sont rapportées directement à la plateforme interministérielle.

Au cours de l'année 2015, la Cellule a renseigné les concepteurs ou les porteurs de projet à raison d'une moyenne estimée à 6 appels ou courriels par semaine, exception faite des jours fériés, soit un total de 278 requêtes orales ou écrites. Environ un tiers des requêtes concerne des questions de compréhension et d'application de la législation ou des procédures en vigueur, alors que les deux tiers restants se rapportent principalement à des difficultés d'interprétation de la situation des terrains concernés et à la présence de servitudes plus ou moins complexes à identifier.

Près des trois quarts de ces requêtes peuvent être attribuées à des acteurs du secteur privé, soit des particuliers, bureau d'études, architectes, promoteurs ou associations. Le dernier quart se rapporte plus particulièrement à des besoins d'assistance de la part d'acteurs issus du secteur public, à savoir principalement des services étatiques, des services communaux, des syndicats et des chambres professionnelles.

La Cellule dénombre 15 saisines ayant fait l'objet d'un suivi détaillé, soit pour des questions d'ordre conflictuel entre le porteur de projet et l'administration, soit pour des raisons de coordination entre les administrations concernées par le projet.

En outre, la Cellule a joué le rôle d'interlocuteur unique entre les administrations concernées pour 4 porteurs de projets ayant signifié ce besoin particulier en amont de la phase de planification.

Cellule de facilitation en 2015

278 requêtes orales ou écrites

Suivi de 15 projets :
résolution de conflits et
coordination

Interlocuteur entre
administrations pour 4
projets

2.3. Projet de loi dite « Omnibus »

Le projet de loi 6704 dite « Omnibus », déposé le 16 juillet 2014 a fait l'objet le 17 mars 2015 d'amendements gouvernementaux relatifs aux articles 33 et 33bis modifiant l'article 108 (1) et (3) de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain.

Le 7 mai 2015, la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative s'est ralliée à la proposition du Conseil d'État de scinder le projet de loi dite « Omnibus » en deux projets de loi distincts. Par conséquent les dispositions des amendements gouvernementaux susmentionnés ont été intégrées dans un nouveau projet de loi référencé 6704A.

Cette scission a notamment eu pour objet de permettre une modification rapide de l'article 108 de la loi précitée du 19 juillet 2004 afin d'éviter que les plans d'aménagement général de certaines communes risquent de devenir caducs avant l'expiration de la date limite retenue pour la refonte des PAG.

Le projet 6704A ayant fait l'objet d'un premier vote constitutionnel positif le 21 mai, le Conseil d'État s'est déclaré d'accord de le dispenser du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution. Partant, la [loi du 14 juin 2015](#) portant modification de l'article 108 de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain a été publiée au Mémorial le 17 juin.

En outre, l'avis complémentaire du Conseil d'État relatif au projet de loi 6704 du 17 juillet 2015 a fait l'objet d'un examen approfondi de la Commission de la Fonction publique et de la Réforme administrative lors de six réunions de travail. À l'issue de ces entrevues, cette Commission a adopté une série d'amendements à soumettre une nouvelle fois au Conseil d'État pour avis.

De plus, le Conseil de Gouvernement a approuvé dans sa séance du 16 décembre une série d'amendements⁶ concernant plus particulièrement le chapitre 2 relatif au « Droit de superficie » de la loi du 22 octobre 2008 dite « Pacte Logement ».

2.4. Guide-Urbanisme

Le portail d'information « guide-urbanisme.lu » offre aux utilisateurs un accès simplifié à l'ensemble de la législation, ainsi qu'aux procédures en rapport avec l'aménagement communal, les permissions de voirie, la protection de la nature, la protection et la gestion de l'eau, l'énergie, les établissements classés, les déchets, ainsi que les prescriptions liées à l'air et au bruit.

Le dispositif, dont l'accès est gratuit, est doté d'un questionnaire intelligent. Il fournit un aperçu rapide sur les démarches nécessaires en vue de planifier tout projet d'aménagement grâce à un tri instantané des informations géographiques disponibles sur le site Géoportail.lu. Tout utilisateur peut générer un rapport détaillé associant un relevé synthétique des autorisations nécessaires, la liste des différents points contacts et services compétents, ainsi que la législation afférente.

Depuis son lancement et jusqu'à la fin de l'année 2015, le guide urbanisme a fait l'objet de 13.636 visites, soit une moyenne de 33 visites par jour. Au total, près de 251.400 pages ont été consultées pour cette même période, soit une moyenne de 610 pages par jour. En moyenne les utilisateurs ont affiché 45 pages par visite.

2.5. Participation à la plateforme de concertation (PAP)

La plateforme de concertation (PAP) est un nouveau point de contact « physique » fonctionnant comme guichet unique d'urbanisme au sein de la cellule d'évaluation du ministère de l'Intérieur.

Ce service transversal à l'adresse des communes et promoteurs réunit des représentants des administrations et services concernés par les projets d'aménagement particuliers (PAP) en amont de la phase de planification afin de conseiller les parties prenantes du projet. Cette démarche permet entre autres de soulever les points critiques qui risquent d'hypothéquer l'autorisation et l'exécution des PAP. Sont ici visés plus particulièrement les services du ministère de l'Environnement (biotopes, études d'impact), l'Administration de la gestion de l'eau (rétention des eaux de surface, zones inondables, gestion des eaux usées), l'Administration des ponts et chaussées (permission de voirie) ou encore le Service des Sites et Monuments (présence d'un immeuble protégé).

La Cellule de facilitation, membre permanent de la plateforme de concertation PAP

⁶ Document parlementaire [6704/7](#)

Cette façon d’aborder les PAP constitue une réelle simplification administrative permettant un suivi plus efficace des projets et, notamment, un accroissement de la célérité de traitement et d’exécution de ceux-ci.

En 2015, la plateforme s’est réunie à 89 reprises afin d’émettre des recommandations à l’égard de 100 projets d’aménagement. En tant que membre permanent de la plateforme, la Cellule de facilitation a participé à près de la moitié des entrevues et a effectué un suivi détaillé de 9 projets.

2.6. Projets d’intérêts communs (PIC)

La Cellule de facilitation fait figure d’autorité nationale compétente pour faciliter et coordonner la procédure d’octroi des autorisations dans le cadre des PIC en matière d’infrastructures énergétiques transeuropéennes.

La **Cellule de facilitation**, autorité nationale compétente pour les autorisations des PIC

Les PIC sont des projets d’infrastructure essentiels, qui concernent au minimum deux États membres de l’UE et qui peuvent contribuer à une meilleure intégration des marchés, à une concurrence accrue, à une augmentation de la sécurité d’approvisionnement ou encore à une réduction des émissions de CO₂.

Au titre du règlement (UE) n°347/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2013 concernant des orientations pour les infrastructures énergétiques transeuropéennes, ces projets bénéficient de procédures facilitées et plus efficaces pour l’octroi de licences et de meilleures conditions de régulation.

La Commission européenne entend suivre attentivement la mise en œuvre des mesures relatives à l’octroi des autorisations et la réalisation des PIC. Dans la logique des choses la Cellule de facilitation est donc appelée à veiller à une coordination réfléchie des multiples démarches administratives initiées par les promoteurs afin d’obtenir les autorisations nécessaires en temps utile.

En 2015, les promoteurs Elia (BE), Creos (LU) et Amprion (D) ont travaillé sur un projet visant à connecter leurs réseaux. L’objectif final est d’assurer, d’une part, une plus grande sécurité d’approvisionnement au Luxembourg et, d’autre part, d’effectuer le premier couplage commercial entre les marchés belge et allemand.

Dans le cadre de ce projet, Creos installe un transformateur déphaseur de 400 MVA en 220kV dans le poste à haute tension de Schiffflange (Luxembourg). Grâce à un meilleur contrôle des flux d’énergie, ce transformateur déphaseur contribuera au nouveau couloir pour les échanges commerciaux entre la Belgique, le Luxembourg et l’Allemagne. En parallèle, la construction de deux nouvelles lignes 220kV sur le réseau de Creos (projet « LuxRing ») renforcera la connexion entre les trois pays. Ce projet est également en cours de réalisation.

2.7. Better regulation

Déployer des efforts pour se doter peu à peu d’une réglementation intelligente, bien faite et adaptée aux besoins des citoyens et des entreprises, est un investissement durable qui contribue

non seulement à renforcer la confiance dans nos institutions, mais qui permet de réaliser également des économies multiples. Tel que confirmé par le récent *Regulatory Policy Outlook* de l'OCDE⁷ du 28 octobre 2015, ces économies peuvent être considérables et se situent autant du côté de l'administration publique que du côté des citoyens et des entreprises.

Même si beaucoup d'efforts ont déjà été entrepris au cours des dernières années, le Luxembourg continue à accuser un retard non-négligeable dans ce domaine par rapport à la plupart des autres pays européens. Ainsi, à l'étude *Doing Business 2015* de la Banque mondiale, le Luxembourg se situe seulement au 59^{ième} rang des pays où il est intéressant d'entreprendre, derrière la Jamaïque et avant la Tunisie, tandis que les pays scandinaves, l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse se classent par exemple tous parmi les vingt premiers. Un bilan comparable apparaît à la lecture du rapport *EU15 Better Regulation* de l'OECD.

Pour combler ce retard, l'actuel programme gouvernemental vise prioritairement la croissance, l'investissement, l'innovation, l'ouverture des marchés, l'Etat de droit, et la promotion d'une vie meilleure en réservant *une attention particulière au processus engagé de la simplification administrative, tant pour le volet du service aux citoyens que pour le volet de la simplification des procédures dans la perspective du maintien et de l'amélioration de la compétitivité économique du Luxembourg*, en s'engageant à travailler sur *l'allègement, la simplification et l'accélération des procédures administratives sans que cela porte atteinte aux intérêts que la procédure entend défendre ni aux droits d'information et d'initiative des personnes concernées*.

Toutefois, la mise en place d'une véritable politique réglementaire est un défi exigeant qui requiert un effort collectif et permanent de tous les acteurs et institutions concernés, tout comme la mise à dispositions de moyens et d'outils appropriés.

La réglementation, même si elle est souvent sous-estimée, est l'un des leviers clés, au même titre que les interventions fiscales et monétaires, dont disposent les gouvernants pour assurer le rétablissement de la confiance et le retour à la croissance, par la mise en place de cadres réglementaires performants, assurant la transparence et l'efficacité sans sacrifier d'importants objectifs sociaux et environnementaux.

A l'instar de la récente initiative [REFIT](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/oecd-regulatory-policy-outlook-2015_9789264238770-en#page1) lancée par la Commission européenne le 19 mai 2015, le MFPPRA a préparé au courant de l'année 2015 les bases pour relever ce défi au moyen d'un programme national pour une réglementation affûtée et performante dont l'objectif est d'offrir un cadre simple, clair et prévisible aux entreprises et aux citoyens. En 2016 et sur les années à venir, ce programme visera à réduire les contraintes administratives, à supprimer les charges réglementaires, à simplifier et à améliorer la conception et la qualité des législations, de manière à pouvoir atteindre les objectifs stratégiques du Gouvernement à travers une réglementation nationale efficace et à charges administratives minimales, dans le plein respect de la Constitution et des textes européens, et plus particulièrement du principe de proportionnalité.

⁷ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/oecd-regulatory-policy-outlook-2015_9789264238770-en#page1

III. Santé et Sécurité

Les volets santé et sécurité dans la Fonction publique se rapportent à la **médecine du travail**, le **contrôle médical**, la **prévention santé** et l'**inspection de la sécurité dans la Fonction publique**.

1. Division de la Santé au travail du Secteur public

MISSIONS

La [Division de la Santé au travail du Secteur public](#) est en charge de la surveillance de l'état de santé des fonctionnaires et employés du secteur public par rapport à leur poste de travail et assure une mission de conseil liée à la santé au travail. Elle veille à l'exécution des dispositions légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires et employés publics. Elle est chargée d'identifier et d'évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail et de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme.

Évolution du service en 2015

Personnel médical et paramédical : 4 médecins du travail plein-temps et 1 infirmière plein-temps.

Personnel administratif au service de l'administration (division de la santé au travail et division de la médecine de contrôle) : 1 secrétaire plein-temps, 1 secrétaire à tâche partielle de 75% et 2 secrétaires à tâche partielle de 50%

La division a bien avancé dans l'**inventaire des postes à risque**. Sur un total de 118 institutions étatiques (ministères, administrations, directions, services, établissements publics) 67 disposent d'un inventaire des postes à risque. Au près de 5 institutions l'exercice est entamé. Pour le secteur communal la situation se présente comme suit : les 3 communes les plus grandes et le syndicat du TICE profitent déjà d'un suivi régulier de leurs agents avec poste à risque mais l'inventaire n'est pas encore formalisé.

Le nombre total des examens cliniques augmentera sans doute substantiellement avec l'introduction d'un [service à temps partiel pour raisons de santé](#) – le nombre de dossiers traités pour avis circonstancié s'élevait à 25 pour le seul mois de décembre 2015.

Le **développement de l'outil informatique** a continué en 2015 en mettant l'accent sur la création d'un système d'interface SAP afin de permettre une mise à jour des agents actifs gérés par l'APE.

Activités médicales

- **Examens médicaux d'embauche : 2059** dont **1010** femmes et **1049** hommes – nette régression du nombre d'embauches au cours de l'année 2015 due à l'entrée en vigueur des réformes avec retard dans le recrutement des fonctionnaires stagiaires. Par la suite aucun examen d'embauche n'a dû être réalisé par les médecins conventionnés conformément au règlement grand-ducal du 20 février 2006 modifiant le règlement grand-ducal du 5 mars 2004 concernant la santé et la sécurité du travail et le contrôle médical dans la fonction publique.

S'y ajoutent les **examens de 2^e passage** (changement ou prolongation d'un CDD ou transformation d'un CDD en CDI respectivement changement du statut): +/- **600**.

- **Examens médicaux selon Art. L.551.1-10 du Code du travail :**

20 examens de reclassement: **17** femmes et **3** hommes.

- **Examens médicaux selon Art. L.331.1-338.4 du Code du travail :**

101 examens en relation avec la protection de la travailleuse enceinte

- **Avis circonstanciés pour la commission des pensions : 25** dont **14** femmes et **11** hommes.

- **Examens périodiques : 1240** dont **241** femmes et **999** hommes.

- **Examens médicaux préventifs: 265** dont **102** femmes et **163** hommes – nette augmentation par rapport à 2014.

- **Examens de reprise de travail après absence prolongée : 38** dont **31** femmes et **7** hommes.

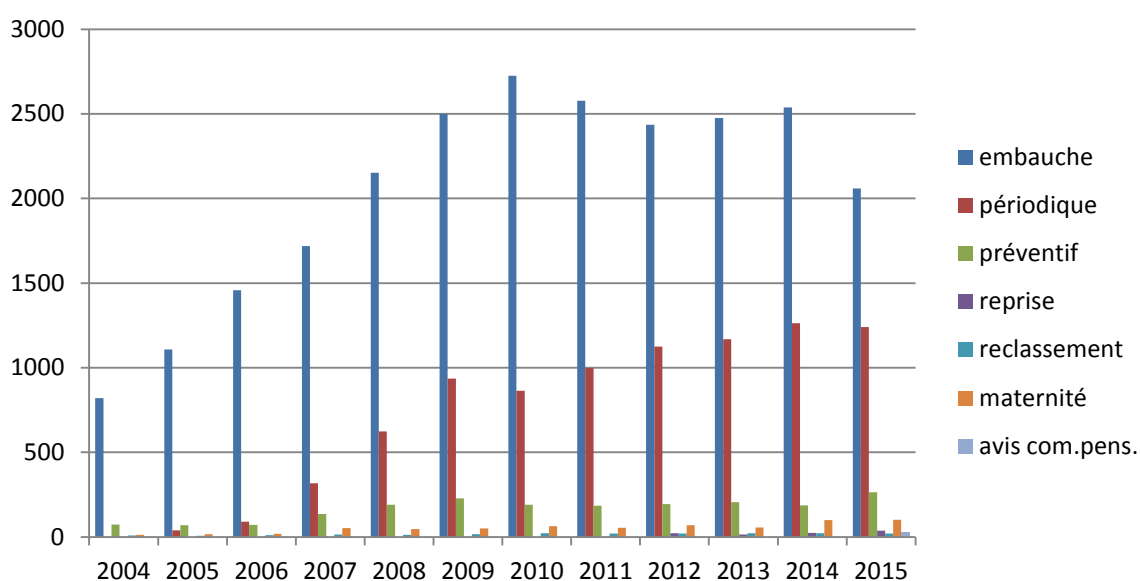


Tableau 35: Activités médicales du médecin du travail (2004-2015)

Le nombre total des examens cliniques reste stable en 2015 et la main d'œuvre libérée est investie dans les activités en institution.

La division de la santé au travail est loin de l'idéal préconisé par la directive européenne qui prévoit de consacrer 1/3 du temps aux examens cliniques, 1/3 du temps aux activités sur le terrain et 1/3 du temps aux tâches rédactionnelles.

En analysant les différents examens médicaux on constate que les examens d'embauche prédominent.

Autres activités sur le lieu de travail

Vaccinations : **234**

Etudes du poste de travail : **13**

Visites d'entreprises et réunions dans le cadre de l'inventaire des postes à risque: **44**

Activités en relation avec la gestion administrative

La division participait à de multiples réunions dans l'intérêt d'un développement optimal et adapté au niveau administratif, législatif et médical. Sont à énumérer surtout les domaines suivants :

- Réunions régulières en relation avec le développement de l'outil informatique.
- Réunions de concertation avec les autres acteurs du MFRA
- Participation aux réunions de la Commission des pensions.
- La division est représentée au comité de l'association luxembourgeoise des services de santé au travail "ALSAT" et participe régulièrement aux différentes réunions.
- Participation à l'étude mobile@work du LIST
- INAP : cours de formation continue et cours dans le cadre de la formation des délégués à la sécurité.

2. Division de la Médecine de Contrôle du Secteur public

MISSIONS

La Division de la Médecine de Contrôle du Secteur public a été créée par la loi du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public. Elle est dirigée par un médecin-chef de division et chargée d'effectuer les examens médicaux attribués au médecin de contrôle par les dispositions légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires et employés publics.

Le médecin de contrôle a été institué au sein du département de la Fonction Publique par la loi du 19 mai 2003 portant réforme du statut général des fonctionnaires de l'Etat. Il a pour mission :

- d'effectuer les contrôles des incapacités de travail pendant les périodes de congés de maladie de l'agent, sur demande du chef de l'administration ou de son délégué, respectivement du Collège des bourgmestre et échevins
- d'effectuer les examens médicaux, sur demande du ministre du ressort, du Collège des bourgmestre et échevins respectivement de la Commission des pensions, dans le cadre des lois sur les pensions des fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois
- de procéder à un examen médical complémentaire des candidats à un emploi du secteur public, déclarés inaptes par le médecin ayant procédé à l'examen médical requis au recrutement. Le médecin de contrôle en est saisi par la partie intéressée dans les huit jours qui suivent la réception du certificat médical par le ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions. Il dispose à son tour d'un délai de huit jours pour procéder à l'examen en question et d'avertir le ministre du ressort respectivement le Collège des Bourgmestre et

échevins du résultat. L'avis du médecin de contrôle décide de l'aptitude ou de l'inaptitude définitive du candidat.

Depuis ses débuts en décembre 2003 la médecine de contrôle au sein du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative a connu une évolution considérable.

Le médecin chargé du contrôle est tenu au secret professionnel à l'égard de l'administration ou de l'organisme qui fait appel à ses services et doit être parfaitement objectif dans ses conclusions. Il donne son avis sur des questions médicales et ses appréciations servent de base à l'octroi ou au non-octroi de prestations.

Le médecin de contrôle n'a pas uniquement des attributions à caractère répressif, mais il joue également un rôle social. En effet, il se trouve souvent confronté à des problèmes familiaux, sociaux ou professionnels entrant dans la cause de la maladie de l'agent. Le fait d'exercer sa mission de contrôle, lui permet parfois d'aider à régler ces situations conflictuelles et de conseiller en fonction des besoins constatés.

La médecine de contrôle permet également d'orienter dans certains cas des agents vers la médecine du travail pour faciliter l'accès à un travail mieux adapté.

Au cours des dernières années le médecin de contrôle se voit de plus en plus confronté à des incapacités de travail qui ne couvrent pas des journées entières. Il s'agit d'une pratique qui n'est pas réglementée de manière spécifique. La médecine de contrôle suit avec inquiétude l'ampleur croissante de ce phénomène et estime qu'il y a lieu de réglementer en la matière.

A partir du 1^{er} décembre 2015 le cadre de la Division de la Médecine de Contrôle du Secteur public a été renforcé par un deuxième médecin de contrôle.

Activités médicales

L'année 2015 a été marquée par la stabilisation sur haut niveau du nombre total des examens médicaux par rapport à l'année 2014.

551 examens médicaux en 2015

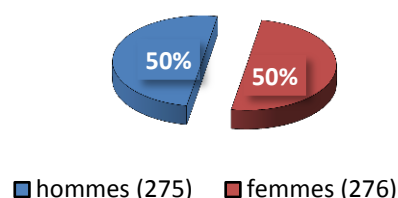


Tableau 36: Examen médicaux - Ventilation par sexe

Les expertises et examens peuvent être regroupés comme suit :

- 1) Examens et réexamens en application des articles 2.IV / 67.IV respectivement 37bis: **305** précités (examens médicaux effectués en cas d'absence prolongée d'un fonctionnaire pour cause de maladie)
- 2) Examens en application des articles 2.III / 67.III respectivement 48 / 70 : **77** précités (expertises médicales dans le cadre de la mise à la retraite)
- 3) Examens de contrôle : **158**
- 4) Examen complémentaire lors du recrutement : **6**
- 5) Examens en application de l'article 9.II / 9.I.a) 9.2 : **1**
- 6) Examen divers : **4**

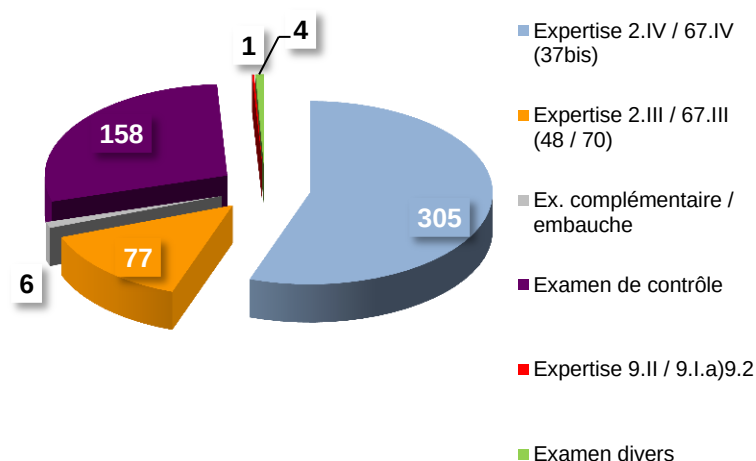


Tableau 37: Examens médicaux en 2015

Autres activités

- Membre de la commission chargée d'analyser les congés de maladie de longue durée des salariés de l'Etat
- Présence aux audiences de la Commission des pensions
- Gestion des affaires administratives courantes, gestion du personnel, gestion du secrétariat
- Planification et commande de l'équipement du service médical.
- Cours « La médecine de contrôle dans la Fonction publique » dans le cadre du programme de formation continue de l'INAP.
- Cours dans le cadre des séminaires de formation des délégués à la sécurité dans la fonction publique.
- Réunions avec des administrations, services et établissements publics en vue d'une bonne collaboration et coordination.
- Conseils individuels à la demande des responsables ou intéressés.

Evolution des examens médicaux (2004-2015)

De 2004 à 2015 le nombre total des examens médicaux est passé de 251 à 551 unités ce qui correspond à une augmentation de 120%.

2004 - 2015

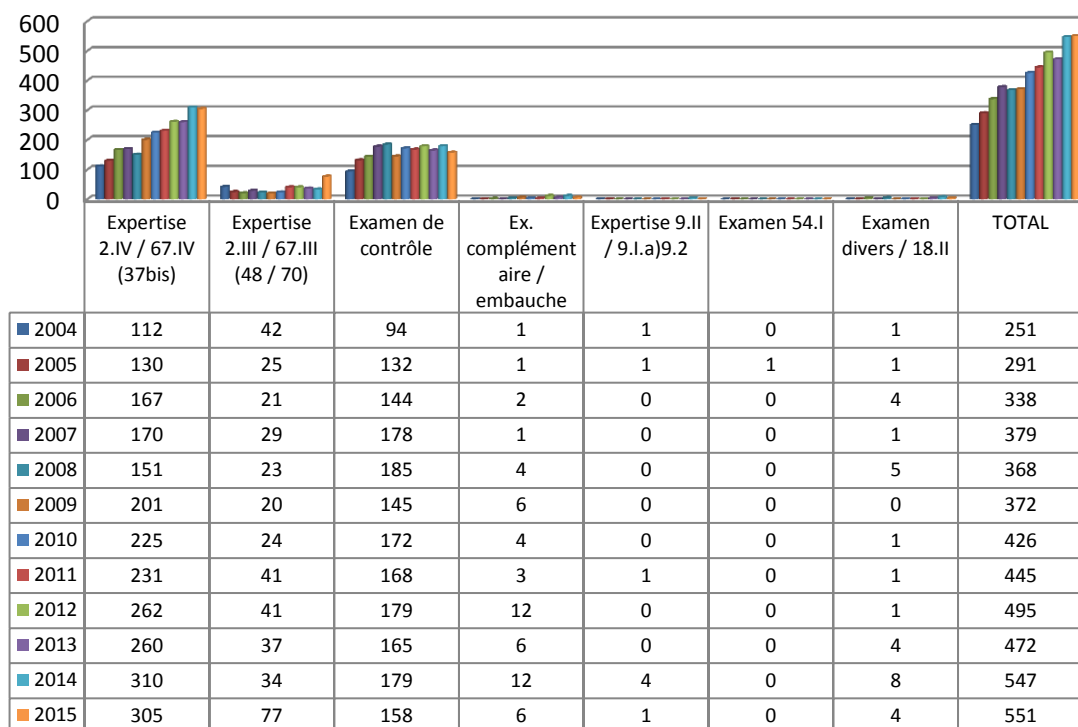


Tableau 38: Evolution des examens médicaux (2004 à 2015)

3. Division « Prévention Santé »

La division Prévention santé a vu sa mise en place au sein du MFPRA au cours de l'année 2015, occupant un psychologue du travail ainsi qu'un agent administratif.

3.1. Champs d'action de la prévention santé

La prévention santé a pour objectifs :

- La prise en charge psychosociale d'agents publics présentant une situation difficile quelconque ;
- d'assister les administrations concernant des problèmes d'organisation du travail, d'ergonomie des espaces de travail, de gestion des personnels, de gestion de situations problématiques, de restructurations e.a. ;
- de contribuer à la mobilité des agents publics par le biais de la Cellule de mobilité mise en place par une décision du Conseil de Gouvernement datant du 23 septembre 2015 ;

- l'élaboration d'un programme global de prévention et de Protection de la santé permettant à chaque administration de le décliner localement sous forme de plans d'action ;
- de préparer la mise en place d'une plate-forme de soutien à la prévention santé au service des administrations en mettant à leur disposition les moyens et instruments de prévention.

Activités en 2015

Visites d'administrations, d'asbl et d'autres organismes	21
Réunions avec personnes externes au MFPRA	16
Participation à des colloques, conférences, séminaires	8
Missions à l'étranger	2
Entretiens de prévention santé physique/psychique	21
Entretiens dans le cadre d'une réorientation	15

3.2. Les missions spécifiques de la division Prévention santé

Cellule de réorientation

La Cellule de réorientation conjointe entre la Commission d'Economies et de Rationalisation et le MFPRA a comme objectif d'encadrer et d'accompagner les agents publics sujets d'une réaffectation décidée par une Commission respectivement se retrouvant en situation de réintégration après un congé sans traitement ou congé pour travail à mi-temps.

Une solution pour 7 agents grâce à la Cellule de réorientation

En 2015, 7 dossiers ont pu être menés à bon port avec le concours de la Division Gestion des ressources humaines

Prise en charge des cas de harcèlement moral et de conflits au travail

Le 12 décembre 2014, la Cour constitutionnelle a rendu un [arrêt](#)⁸ dans lequel elle a déclaré la base légale⁹ de la Commission spéciale en matière de harcèlement, qui a été mise en place pour les fonctionnaires, employés et salariés de l'Etat, non conforme à la Constitution. En effet, elle a considéré que le fait de limiter ses pouvoirs aux seuls agents de l'Etat et d'omettre de créer une commission spéciale compétente pour les agents communaux viole le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

⁸ Voir l'arrêt n° 116/14, publié au Mémorial A n° 236 du 19 décembre 2014.

⁹ A savoir l'article 10, paragraphe 2, dernier alinéa de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Le 19 mars 2015, la Cour administrative s'est prononcée sur les conséquences à tirer de cet arrêt de la Cour constitutionnelle et elle est venue à la conclusion que la Commission spéciale ne peut plus statuer valablement¹⁰.

En d'autres termes, toute décision prise à l'encontre d'un harceleur présumé sur base d'un rapport de la Commission spéciale serait dépourvue de base légale valable tant qu'un organisme similaire ne sera pas introduit pour les fonctionnaires communaux.

S'il est vrai que la jurisprudence de la Cour constitutionnelle a mis un terme à la prise en charge institutionnalisée des cas de harcèlement au sein de la Fonction publique étatique, un accompagnement informel a néanmoins été offert par la nouvelle Division Prévention Santé en collaboration avec un juriste de la Division des Affaires juridiques. 16 personnes ont ainsi été encadrées par la Division Prévention Santé au courant de l'année 2015. Dans 7 cas, la Division Prévention Santé a effectué des démarches auprès de l'administration, avec l'accord de la personne concernée.

Division prévention santé

Encadrement de 16
personnes en 2015

Parallèlement ont été menées des réflexions et consultations en vue de l'adaptation du cadre légal et réglementaire rendue nécessaire par l'arrêt n° 116/14 de la Cour constitutionnelle et, au-delà de cet objectif premier, en vue d'une véritable réforme de la Commission spéciale en matière de harcèlement.

A cette fin, un groupe de travail composé par des représentants de la CGFP, de la FGFC, du SYVICOL, du MFPPA et du MI a été institué. Ce groupe de travail s'est réuni en juillet et septembre 2015 et a effectué une visite de travail auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale à Bruxelles.

La commission des pensions

Dans le cadre des réformes dans la Fonction publique, un nouveau régime des pensions institué par la loi du 25 mars 2015 est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2015. Dorénavant, il existe une seule Commission des pensions commune pour les départements ministériels, les administrations et services de l'Etat ainsi que des communes et la société nationale des CFL.

Commissions des pensions

94 dossiers à partir du
1^{er} octobre 2015

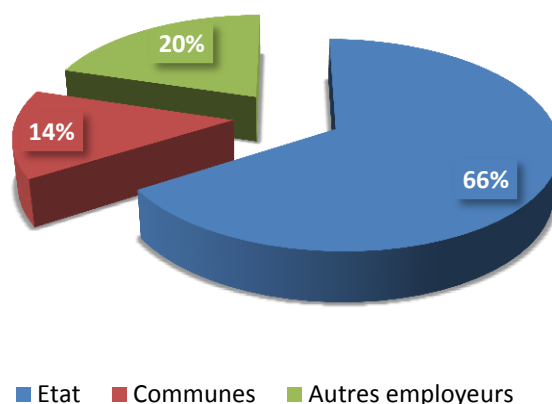
La nouvelle Commission des pensions doit se prononcer dans tous les cas où l'état de santé du fonctionnaire est déterminant pour l'octroi, la modification ou le retrait d'une pension ou d'un service à temps partiel pour raisons de santé, la réintégration dans l'administration ou un changement d'emploi ou d'affectation avec ou sans changement d'administration.

En total, la nouvelle Commission des pensions a été saisie de 94 dossiers du 1^{er} octobre au 31 décembre 2015, dont 33 du nouveau régime et 61 du régime transitoire.

¹⁰ cf. numéro 34192 du rôle

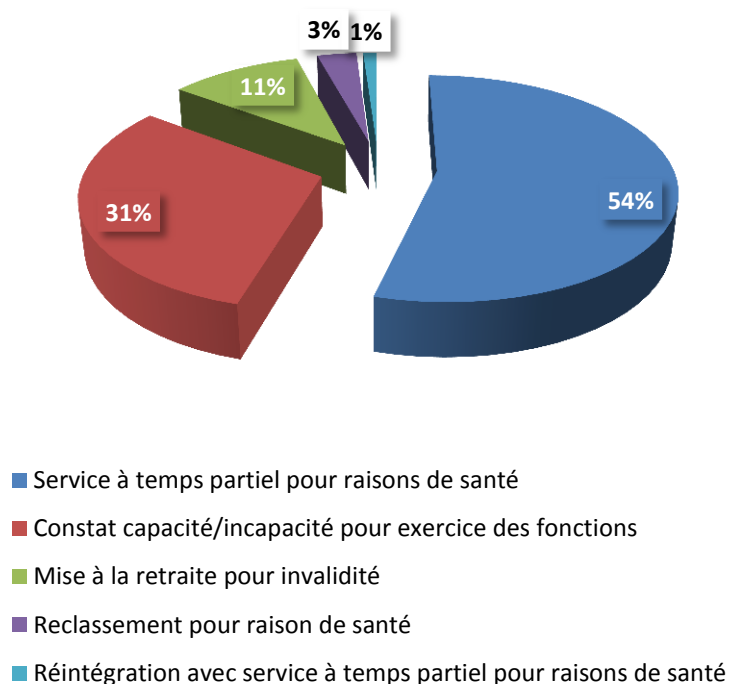
Répartition des 94 dossiers par employeur

Des 94 dossiers de la Commission des pensions, 62 dossiers relèvent du secteur étatique, 13 dossiers du secteur communal et 19 dossiers d'autres employeurs communaux et étatiques.



Répartition des demandes à la Commission des pensions selon objet

Quant à la répartition des demandes selon objets, il y a lieu de constater qu'il y a 51 demandes pour un service à temps partiel pour raisons de santé, 29 demandes pour constater une capacité voire une incapacité d'exercer ses fonctions, 10 demandes de mise à la retraite pour cause d'invalidité, 3 demandes de reclassement ou de changement d'administration pour raisons de santé et 1 demande de réintégration avec service à temps partiel pour raisons de santé.



4. Sécurité dans la Fonction publique

MISSIONS

La sécurité sur le lieu de travail dans la fonction publique au sens large (Etat, communes, syndicats communaux, établissements publics dans certains cas) est organisée par la [loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans la fonction publique](#) et par le règlement grand-ducal modifié du 13 juin 1979 concernant les directives en matière de sécurité dans la fonction publique.

Ces textes définissent les compétences et le champ d'intervention du [service national de la sécurité dans la fonction publique](#) qui est dirigé par l'inspecteur général de la sécurité dans la fonction publique, assisté par l'inspecteur général adjoint de la sécurité dans la fonction publique et par deux employées. Ces 4 personnes forment le personnel du service national de la sécurité dans la fonction publique.

L'inspecteur général a notamment les attributions suivantes :

- surveiller l'application des dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité dans tous les établissements assujettis,
- effectuer ou faire effectuer des expertises des établissements assujettis,
- effectuer des contrôles dans les établissements assujettis,
- conseiller les responsables et leurs délégués à la sécurité,
- assurer la formation de base des délégués à la sécurité.

Surveillance et contrôle des projets de constructions

La loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans la fonction publique définit les personnes responsables en matière de sécurité et leurs obligations afférentes.

Cette loi exige la nomination d'un délégué à la sécurité pour les établissements assujettis et elle détermine les droits et obligations de ce délégué à la sécurité.

La loi prévoit de façon obligatoire un comité local de sécurité et l'institution facultative mais recommandée d'une équipe de sécurité.

L'article 1.7.03 RSFP et l'article 5 de la loi du 29 mars 2001 concernant l'accessibilité des lieux ouverts au public stipulent qu'aucun bâtiment, qu'aucune installation ne peuvent être mis en service dans un établissement assujetti (Etat, commune, syndicat communal, établissement public) sans qu'il ne fût procédé par l'inspecteur général ou par un organisme agréé à la rédaction d'un avis de sécurité et d'accessibilité avant le début des travaux et à un avis de réception à la fin des travaux de construction.

Il s'agit essentiellement de projets de construction de bâtiments pour l'école fondamentale, de maisons relais, de mairies, de halls techniques, de halls pour les services locaux d'incendie et de sauvetage, de bâtiments pour l'enseignement secondaire classique et l'enseignement technique, l'enseignement universitaire et de bâtiments administratifs pour les services étatiques et communaux. S'y ajoutent les projets d'agrandissement et de transformations importantes.

Pour chaque projet de construction ou de transformation, le service national de la sécurité dans la fonction publique vérifie ou fait vérifier :

- L'accès pour les véhicules des services d'urgence.
- Le compartimentage.
- L'agencement des chemins de fuite.
- La largeur disponible des issues.
- L'installation de détection incendie.
- L'éclairage de sécurité réglementaire.
- Le nombre suffisant d'extincteurs portatifs d'incendie.
- La signalisation réglementaire.
- Les robinets d'incendie armés intérieurs et les bouches d'incendie extérieures.
- Les aménagements intérieurs :
 - les sols et revêtements des planchers et escaliers,
 - les garde-corps,
 - les revêtements des parois,
 - les portes et portails,
 - l'équipement mobilier,
 - les fenêtres,
 - les vitres, portes vitrées et autres surfaces vitrées.

Activités en 2015

Ainsi ont été traités $\pm$ 140 projets par le service national de la sécurité dans la fonction publique au cours de l'exercice 2015.

Sont également analysés et validés par le service national de la sécurité dans la fonction publique les rapports de contrôles périodiques établis par les organismes agréés au sujet de bâtiments scolaires et administratifs notamment à la demande de l'administration des bâtiments publics. Il s'agit de $\pm$ 80 dossiers pour l'exercice 2015.

Depuis 5 ans, les administrations communales font procéder systématiquement à des contrôles des aires de jeux communales par un organisme agréé.

Ces rapports de sécurité sont également validés par le service national de la sécurité dans la fonction publique (100 rapports de sécurité pour l'exercice 2015).

A la demande des services étatiques, des administrations communales et des bureaux d'architecture et d'ingénieurs-conseils, l'inspecteur général et l'inspecteur général adjoint sont amenés à se déplacer souvent pour effectuer des visites de bâtiments, assister à des réunions de chantier ou de concertation (160 interventions pour l'exercice 2015).

Le service national de la sécurité dans la fonction publique gère en outre l'assurance responsabilité civile à la disposition des écoles de l'Etat et des communes depuis 2011. (600 dossiers pour l'exercice 2015).

Le service national de la sécurité dans la fonction publique intervient dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue à l'INAP.

Il organise également de sa propre initiative la formation pour les futurs délégués à la sécurité (3 séminaires de 3 x 6 heures de cours chacun pour l'exercice 2015).

Le service national de la sécurité dans la fonction publique se tient également à la disposition des inspectrices et inspecteurs de l'enseignement fondamental pour l'organisation de cours de formation en matière de sécurité et de responsabilité pour les instituteurs et institutrices.

Finalement il échet de signaler que le service national de la sécurité dans la fonction publique est sollicité quotidiennement pour donner des renseignements en matière de sécurité, d'accessibilité et d'assurance responsabilité civile.

IV. Coopération européenne et internationale

Le MFPPRA participe aux travaux de diverses institutions et organisations internationales qui traitent de domaines thématiques en lien avec ses missions et ses attributions. Il s'agit en l'occurrence de groupes de travail du Conseil de l'Union européenne, de la Commission européenne, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ainsi que du réseau de coopération informelle des ministres et des directeurs généraux responsables de l'Administration publique dans les pays membres de l'Union européenne (EUPAN).

Les thèmes abordés dans ces différentes enceintes suivent de manière générale les politiques publiques en matière d'organisation et de développement de l'Administration et des Services publics. Les travaux et les discussions couvrent plus particulièrement les principes de bonne gouvernance publique et le renforcement de la capacité administrative, l'innovation en matière de Ressources Humaines et d'organisation des prestations de service, la politique réglementaire ainsi que l'éthique et les principes d'intégrité dans la Fonction publique.

Participation du MFPPRA des groupes de travail internationaux

Conseil de l'UE

Commission européenne

OCDE

EUPAN

1. Le réseau EUPAN

EUPAN sous Présidence luxembourgeoise

Renforcer la capacité institutionnelle et assurer l'efficacité de l'administration publique afin de soutenir le développement durable, la cohésion sociale, la croissance économique et la création d'emplois

Le réseau [EUPAN](#) assure la coopération informelle en matière d'administration publique au sein de l'Union européenne. Il constitue une plateforme d'échange entre ministres, directeurs généraux et experts de l'administration publique, organisant des réunions et des conférences, menant des études prospectives et comparatives et rassemblant, analysant et diffusant des cas d'études et des bonnes pratiques.

Conformément au principe de fonctionnement des Présidences tournantes du Conseil de l'Union européenne, le Luxembourg a présidé ce réseau pendant le second semestre de l'année écoulée.

Les activités du semestre étaient placées sous le thème général « Enhancing institutional capacity and ensuring an efficient public administration for sustainability, social cohesion, economic growth and labour market - renforcer la capacité institutionnelle et assurer l'efficacité de l'administration publique afin de soutenir le développement durable, la cohésion sociale, la croissance économique et la création d'emplois ».

1.1. Etudes et analyses sous l'égide de la Présidence luxembourgeoise

Etude « Innovation » en coopération avec le LIST, l'EIPA et l'Université de Lausanne

Dans ce contexte, la Présidence luxembourgeoise a mené une [étude](#) de recherche analysant les défis et les tendances d'une administration publique innovante. Cette étude rassemble des pratiques particulièrement pertinentes en termes de gestion innovante du personnel et d'innovation dans les formes et l'organisation des prestations de service.

La recherche a été réalisée en coopération avec l'Université de Lausanne (Professeur Emery), l'Institut européen d'Administration publique de Maastricht ainsi que le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST). Les résultats comprenant des recommandations très concrètes ont été présentés et discutés à la réunion des Directeurs généraux à Luxembourg en décembre.

Etude « Diversité » en coopération avec l'OCDE

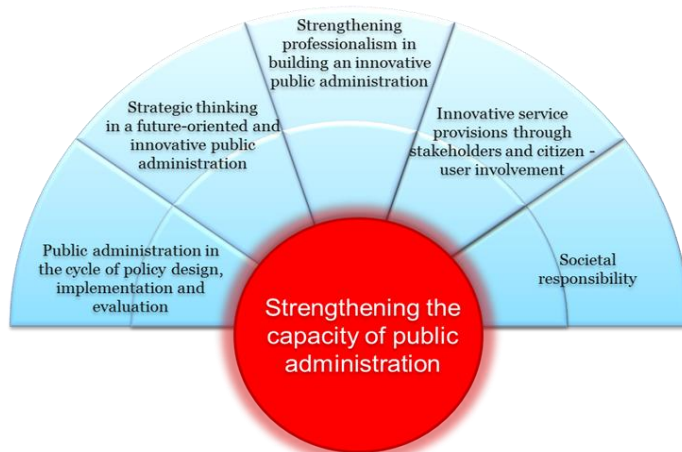
Dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise, le MFPPA en coopération avec l'OCDE, a mené une [étude](#) sur le thème de la diversité dans l'administration publique: « Managing a diverse public administration or effectively responding to the needs of a more diverse workforce ».

Analyse du CTIE sur les politiques de sécurité et de protection des données

Sous l'égide de la Présidence luxembourgeoise d'EUPAN, le CTIE a réalisé une analyse sur les politiques de sécurité et de protection des données dans un environnement marqué par de nouvelles formes de prestation de services.

1.2. 8ème Conférence « Qualité »

Le thème de la capacité administrative et de ses composantes a été à l'affiche de la [8^e Conférence « Qualité »](#) organisée à la maison du Savoir à Esch/Belval les 1^{er} et 2 octobre 2015¹¹.



Cette conférence réunissait quelques 300 participants et présentait dans des sessions de travail parallèles et ateliers 33 cas de bonnes pratiques et d'approches innovantes venant de 20 pays différents.

¹¹ Le rapport de la Conférence peut être consulté en ligne : <http://www.fonction-publique.public.lu/fr/event/8qc/sessions/8th-European-Quality-Conference---Final-Report.pdf>

1.3. Evaluation du réseau EUPAN

Suivant une décision des ministres à Rome en décembre 2014, il revenait à la Présidence luxembourgeoise de conduire un groupe de travail (Task force) devant évaluer la coopération au sein du réseau EUPAN lui-même et formuler des recommandations d'amélioration capables de donner un nouvel élan à cette coopération.

La task force comprenait 12 pays membres ainsi que la Commission européenne et a travaillé pendant toute l'année 2015. Après une analyse des besoins et attentes auprès des pays membres, le [rapport final](#) propose dix actions concrètes proposant un nouvel modèle de gouvernance du réseau, assurant la continuité de ces travaux, instituant de nouvelles méthodes de travail et assurant une meilleure gestion de ses connaissances et une meilleure diffusion de ses résultats auprès des administrations publiques des pays membres.

Présidence luxembourgeoise d'EUPAN

8^{ème} Conférence
« Qualité »

6 réunions des directeurs
généraux et experts

5 sessions de la Task
Force « Evaluation
EUPAN »

2. Le dialogue social au sein du Comité sectoriel de dialogue social pour les administrations des gouvernements centraux

Le dialogue social dans le secteur des administrations centrales couvre les fonctionnaires et agents publics, qui travaillent essentiellement dans les agences et les ministères nationaux, et dans les institutions de l'UE. Il a pour vocation de faciliter le partage d'informations et d'influencer les initiatives de l'UE qui concernent le personnel de ces administrations, à savoir plus de sept millions de personnes.

Au terme de plusieurs mois de négociation, les membres du comité sont convenus d'un projet d'accords établissant les modalités d'information et de consultation propres aux administrations publiques. Il s'agit en fait d'établir des règles minimales pour informer et consulter les agents du secteur public confrontés à des situations de restructurations.

Cet accord a été soutenu et approuvé par le Gouvernement luxembourgeois. L'accord sera introduit dans le processus décisionnel conformément à l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Commission européenne

*Social Dialogue
Committee for Central
Government
administrations*

3. L'OECD - le Comité de Gouvernance publique

Le Comité de Gouvernance publique (PGC) est actif dans les domaines du renforcement de la capacité institutionnelle, de l'amélioration des systèmes de politique publique et de la performance des institutions publiques.

Le 28 octobre 2015, ce comité a organisé une [conférence ministérielle](#) à Helsinki, conférence à laquelle a participé une délégation luxembourgeoise menée par le Ministre de la Fonction publique. Placée sous le thème de « La gouvernance publique au service de la croissance inclusive : vers une nouvelle vision pour le secteur public »¹², la conférence rassemblait des représentants de haut niveau de 43 pays.

Les discussions portant sur nouvelle vision des services publics ont notamment porté sur un service public digne de confiance, plus ouvert, plus innovant et à l'écoute du citoyen.

Pour illustrer cette écoute, la réunion ministérielle a été précédée d'un forum de Dialogue avec la jeunesse sur leurs attentes dans le contexte de la croissance inclusive.

Comité de Gouvernance publique

Conférence ministérielle en 2015

« La gouvernance publique au service de la croissance inclusive : vers une nouvelle vision pour le secteur public »

¹² Résumé de la Présidence : http://www.fonction-publique.public.lu/fr/actualites/articles-actualites/2015/10/20151028_OECD_gouvernance-publique/Reunion-ministerielle-sur-la-gouvernance-publique_Resume-de-la-presidence.pdf

V. Annexes

Annexe 1 -Tableau des effectifs par organisme d'affectation

a. Fonctionnaires

1) Administration générale	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Agence pour le développement de l'emploi	155	76	79	154	76	78	156	76	80
Administration de la nature et des forêts	128	109	19	128	109	19	123	104	19
Administration de la navigation aérienne	156	141	15	157	142	15	156	140	16
Administration des Chemins de Fer	3	3		3	3		4	4	
Administration des enquêtes techniques	3	3		3	3		2	2	
Administration du personnel de l'Etat	1	1		1	1		1	1	
Administration gouvernementale	1 058	639	419	1 016	606	410	1 047	611	436
Archives nationales	13	7	6	13	7	6	12	6	6
Bâtiments publics	124	88	36	119	84	35	120	83	37
Bibliothèque nationale	33	21	12	28	16	12	30	17	13
Cadastre et topographie	129	97	32	124	92	32	122	90	32
Centre de formation professionnelle continue	35	15	20	40	19	21	44	21	23
Centre de langues - Luxembourg	7	4	3	5	4	1	12	6	6
Centre de rétention	6	3	3	6	3	3	6	3	3

1) Administration générale	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Centre de gestion informatique de l'éducation (CGIE)	26	24	2	26	24	2	25	23	2
Centre des technologies de l'information de l'Etat	150	125	25	142	118	24	139	116	23
Centre national de l'audiovisuel	5	4	1	4	3	1	4	3	1
Centre national de littérature	8	4	4	8	4	4	8	4	4
Centre national sportif et culturel « d'Coque » (établ. publ.)	4	4		3	3		4	4	
Centres socio-éducatifs de l'Etat	45	21	24	42	19	23	43	19	24
Commissaire du Gouvernement à l'Energie	2	2		2	2		1	1	
Commissaire auprès des CFL	1	1		1	1		1	1	
Commissaire du Gouvernement aux sports	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Commissariat du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Commissariat aux affaires maritimes	2	2		1	1		1	1	
Commissariats de district ¹³	21	13	8	21	13	8			
Comptabilité communale ¹⁴	10	5	5	10	5	5			
Conseil arbitral des assurances sociales	14	11	3	14	10	4	14	10	4
Conseil d'Etat	10	7	3	10	7	3	10	7	3
Conseil de la concurrence	5	4	1	5	4	1	6	5	1
Conseil économique et social	3	1	2	3	1	2	3	1	2

¹³ Loi du 2 septembre 2015 portant abolition des districts

¹⁴ Loi du 2 septembre 2015 portant abolition des districts

1) Administration générale	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Conseil supérieur des assurances sociales	3	2	1	3	2	1	2	1	1
Contributions directes	574	305	269	555	293	262	561	298	263
Contrôle médical	28	15	13	24	13	11	24	15	9
Corps diplomatique	111	79	32	107	76	31	116	85	31
Direction de l'aviation civile	19	16	3	18	14	4	18	15	3
Direction de la santé	81	30	51	76	29	47	74	25	49
Direction du contrôle financier	1	1		1	1		1	1	
Douanes et accises	479	428	51	450	399	51	430	379	51
Ecole nationale de l'éducation physique et des sports	1	1		1	1		1	1	
Economie rurale	42	36	6	34	28	6	29	23	6
Enregistrement et domaines	316	178	138	315	179	136	308	177	131
Environnement	68	48	20	72	52	20	78	53	25
Etablissements pénitentiaires	418	347	71	437	359	78	442	362	80
Formation des adultes							2	1	1
Gestion de l'eau	70	46	24	67	44	23	72	46	26
Hôpital neuro-psychiatrique (établ. public)	137	54	83	122	46	76	111	39	72
Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services - ILNAS	20	16	4	25	20	5	29	22	7
Inspection du travail et des mines	77	62	15	74	57	17	69	52	17
Inspection générale de la sécurité sociale	43	19	24	43	20	23	43	19	24

1) Administration générale	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Inspection générale des finances	15	14	1	12	11	1	12	11	1
Institut de formation de l'éducation nationale ¹⁵							1	1	
Institut national des sports	4	4		2	2		4	3	1
Institut viti-vinicole	12	5	7	12	5	7	11	5	6
Laboratoire national de santé	94	35	59	86	34	52	80	30	50
Luxembourg Institute of Science and Technology ¹⁶				1	1		1	1	
Maison d'enfants - Schiffange	58	12	46	54	12	42	51	12	39
Musée d'histoire et d'art	45	34	11	43	33	10	42	32	10
Musée d'histoire naturelle	27	19	8	24	17	7	24	17	7
Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration	14	3	11	13	3	10	12	3	9
Office national de l'enfance	8	5	3	8	4	4	8	4	4
Ponts et chaussées	480	443	37	458	421	37	451	413	38
Ravitaillement	1	1		1	1		1	1	
Remembrement des biens ruraux	1	1		1	1		1	1	
Secrétariat du Grand-Duc	2	2		2	2				
Sécurité dans la fonction publique	2	2		2	2		1	1	
Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT)	6	5	1	5	4	1	4	3	1
Service de la formation professionnelle	2	2		4	2	2	5	3	2

¹⁵ Loi du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale

¹⁶ Loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des Centres de recherche publics

1) Administration générale	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Service de la navigation	22	22		21	21		21	21	
Service de psychologie et d'orientation scolaire	14	6	8	13	5	8	14	5	9
Service national d'action sociale	10	4	6	9	3	6	9	2	7
Service national de la jeunesse	8	7	1	7	6	1	7	6	1
Services de secours	31	24	7	30	24	6	32	25	7
Services médicaux	4	1	3	5	2	3	5	2	3
Services techniques de l'agriculture	93	67	26	88	63	25	86	59	27
Services vétérinaires	31	24	7	31	24	7	31	24	7
SERVIOR ¹⁷ (étab. publ.)	57	8	49	50	7	43	46	6	40
Sites et monuments	10	6	4	8	5	3	8	5	3
STATEC	95	52	43	99	52	47	102	54	48
Trésorerie	25	14	11	25	14	11	26	15	11
Total	5 821	3 943	1 878	5 632	3 797	1 835	5 605	3 741	1 864

¹⁷ Les agents du Centre du Rham, des Centres intégrés pour personnes âgées et des Maisons de soins ont été regroupés sous la dénomination SERVIOR en 2007

2) Magistrature	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Juridictions administratives	24	13	11	28	15	13	26	14	12
Magistrature	501	200	301	487	191	296	495	197	298
Total	525	213	312	515	206	309	521	211	310

3) Force Publique	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Armée	398	367	31	396	362	34	385	349	36
Police grand-ducale	1 863	1 652	211	1 857	1 638	219	1 873	1 649	224
Total	2 261	2 019	242	2 253	2 000	253	2 258	1 998	260

4) Enseignement	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Centre de logopédie	64	6	58	66	6	60	69	6	63
Education différenciée	221	51	170	206	49	157	198	46	152
Enseignement fondamental	4 563	927	3 636	4 465	870	3 595	4 564	881	3 683
Enseignement postprimaire	3 987	2 051	1 936	3 995	2 008	1 987	3 969	1 958	2 011
Inspectorat	23	16	7	24	15	9	27	17	10
Université du Luxembourg	14	14		10	10		9	9	
Total	8 872	3 065	5 807	8 766	2 958	5 808	8 836	2 917	5 919

5) Cultes	Nombre de fonctionnaires au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Consistoire israélite	4	4		4	4		4	4	
Consistoire protestant	5	4	1	5	3	2	5	3	2
Culte anglican	2	2		2	2		2	2	
Culte catholique	264	173	91	262	161	101	247	152	95
Culte orthodoxe-hellénique	2	2		2	2		2	2	
Culte orthodoxe-roumain	1	1		1	1		1	1	
Culte orthodoxe-serbe	1	1		1	1		1	1	
Total	279	187	92	277	174	103	262	165	97

Total des catégories 1-5	Nombre de fonctionnaires au ¹⁸								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
1) Administration générale	5 821	3 943	1 878	5 632	3 797	1 835	5 605	3 741	1 864
2) Magistrature	525	213	312	515	206	309	521	211	310
3) Force publique	2 261	2 019	242	2 253	2 000	253	2 258	1 998	260
4) Enseignement	8 872	3 065	5 807	8 766	2 958	5 808	8 836	2 917	5 919
5) Cultes	279	187	92	277	174	103	262	165	97
Total	17 758	9 427	8 331	17 443	9 135	8 308	17 482¹⁹	9 032	8 450

¹⁸ Présentation suivant la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat (les « Fonctions spéciales à indice fixe » sont reprises dans la catégorie « Administration générale »)

¹⁹ Dans le total de 17.482 fonctionnaires et fonctionnaires-stagiaires au 1.1.2016 sont comprises 346 personnes bénéficiant d'un congé sans traitement à temps plein (93 hommes et 253 femmes) et 159 personnes bénéficiant d'un congé parental à temps plein (14 hommes et 145 femmes), de sorte que le nombre des fonctionnaires actifs est à ramener à 16.977

b. Employés

Administration	Nombre d'employés au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Agence pour le développement de l'emploi	79	35	44	102	39	63	110	40	70
Administration de la nature et des forêts	16	6	10	16	4	12	18	5	13
Administration du personnel de l'Etat	14	2	12	12	2	10	15	3	12
Administration des chemins de Fer				2	1	1			
Administration gouvernementale	1 159	467	692	1 172	475	697	1 307	518	789
Administration judiciaire	121	35	86	125	38	87	122	37	85
Administration de la navigation aérienne	12	4	8	14	6	8	22	11	11
Administration des enquêtes techniques	1		1	1		1	1		1
Archives nationales	9	4	5	8	4	4	9	4	5
Armée	20	7	13	20	7	13	24	9	15
Aviation civile	10	3	7	9	3	6	9	3	6
Bâtiments publics	46	20	26	45	20	25	44	20	24
Bibliothèque nationale	35	11	24	31	12	19	32	13	19
Cadastre et topographie	6		6	6		6	6	1	5
Centre de formation professionnelle continue	121	68	53	109	61	48	114	66	48
Centre de logopédie	20	2	18	26	3	23	27	3	24
Centre de rétention	29	17	12	34	20	14	34	20	14
Centre de gestion informatique de l'éducation	4	4		11	11		13	13	
Centre des technologies de l'information de l'Etat	58	36	22	59	42	17	73	55	18

Administration	Nombre d'employés au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Centre national de l'audiovisuel	16	4	12	13	3	10	25	6	19
Centre national de littérature	2		2	2		2	3	1	2
Centre national sportif et culturel « d'Coque » (établ. publ.)	2		2	2		2	2		2
Centres socio-éducatifs	48	17	31	56	20	36	58	20	38
Commissariat aux affaires maritimes	10	6	4	10	6	4	10	6	4
Commissariats de district ²⁰	5		5	5		5			
Comptabilité communale ²¹	1		1	1		1			
Conseil arbitral des assurances sociales	7	1	6	7	1	6	7	1	6
Conseil d'Etat	5	1	4	5	1	4	5	1	4
Conseil de la concurrence	1	1		1	1		2	1	1
Conseil économique et social	5	1	4	4	1	3	4	1	3
Conseil supérieur des assurances sociales	1		1	1		1	1		1
Contributions directes	103	26	77	103	29	74	106	33	73
Contrôle médical	12	2	10	15	5	10	16	3	13
Direction de la santé	105	24	81	99	23	76	94	24	70
Dommages de guerre	1	1		1	1		1	1	
Douanes et accises	6	4	2	6	4	2	5	4	1
Economie rurale	14	4	10	16	5	11	16	5	11
Education différenciée	283	30	253	313	36	277	332	41	291
Enregistrement et domaines	48	15	33	48	16	32	47	16	31

²⁰ Loi du 2 septembre 2015 portant abolition des districts

²¹ Loi du 2 septembre 2015 portant abolition des districts

Administration	Nombre d'employés au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Enseignement fondamental	1 242	125	1 117	1 223	134	1 089	1 234	128	1 106
Enseignement postprimaire	1 447	589	858	1 423	590	833	1 427	592	835
Environnement	23	11	12	21	11	10	22	11	11
Etablissements pénitentiaires	10	5	5	14	5	9	16	7	9
Formation des adultes	153	32	121	149	34	115	142	30	112
Gestion de l'eau	15	9	6	13	9	4	18	10	8
Hôpital neuro-psychiatrique (établ. publ.)	55	16	39	51	14	37	46	12	34
Inspection du travail et des mines	17	2	15	14	2	12	20	4	16
Inspection générale de la sécurité sociale ²²	47	15	32	47	14	33	47	15	32
Inspection générale des finances	5		5	5		5	5		5
Inspectorat	9	1	8	8	1	7	8	1	7
Institut d'études éducatives et sociales	3	1	2	3	1	2			
Institut de formation de l'éducation nationale ²³							4	1	3
Institut luxembourgeois de la normalisation, de l'accréditation, de la sécurité et qualité des produits et services - ILNAS	5	5		5	5		5	5	
Institut national d'administration publique	7	1	6	6	1	5	5	1	4
Institut national des sports	5	3	2	4	2	2	3	1	2
Institut viti-vinicole	6	4	2	6	4	2	8	5	3
Juridictions administratives	3		3	3		3	3		3

²² Y inclus la Cellule d'évaluation et d'orientation - assurance dépendance

²³ Loi du 30 juillet 2015 portant création d'un Institut de formation de l'éducation nationale

Administration	Nombre d'employés au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Laboratoire national de santé (établ. public)	94	22	72	85	22	63	83	21	62
Maison d'enfants - Schiffange	34	11	23	30	10	20	36	11	25
Mondorf - Domaine thermal (établ. publ.)	3	2	1	3	2	1	3	2	1
Musée d'histoire et d'art	24	9	15	25	9	16	25	9	16
Musée d'histoire naturelle	34	14	20	36	16	20	34	15	19
Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration	39	13	26	34	13	21	42	14	28
Office national de l'enfance	3	1	2	4	1	3	5	2	3
Orientation scolaire et services sociaux	14	2	12	13	1	12	14	2	12
Police grand-ducale	82	32	50	84	33	51	90	36	54
Ponts et chaussées	43	28	15	54	37	17	62	43	19
Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne ²⁴	12	3	9	150	66	84	173	81	92
Recherche scientifique et recherche appliquée	7	2	5	5	2	3			
Sécurité dans la fonction publique	2		2	2		2	1		1
Service de la navigation	2	1	1	1		1	1		1
Service des aides au logement	36	9	27	37	11	26			
Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques (SCRIPT)	29	10	19	30	11	19	33	11	22
Services médicaux	3		3	3		3	3		3
Service national d'action sociale	9	2	7	10	2	8	11	4	7

²⁴ La Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne a eu lieu au 2^e semestre 2015

Administration	Nombre d'employés au								
	1.1.2014			1.1.2015			1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Service national de la jeunesse	39	14	25	39	13	26	46	16	30
Service de santé au travail multisectoriel	40	16	24	26	12	14	26	12	14
Services de secours	48	35	13	60	45	15	78	63	15
Service de la restauration scolaire	6	4	2	9	6	3	9	6	3
Services techniques de l'agriculture	45	19	26	46	20	26	54	27	27
Services vétérinaires	12	2	10	10	2	8	12	2	10
SERVIOR (établ. publ.)	191	24	167	168	22	146	152	20	132
Sites et monuments	9	2	7	9	2	7	9	2	7
STATEC	74	31	43	68	28	40	69	29	40
Trésorerie	1		1	1		1	1		1
Université du Luxembourg (établ. publ.)	12	4	8	12	4	8	11	4	7
Total	6 434	1 989	4 445	6 559	2 112	4 447	6 810²⁵	2 240	4 570

²⁵ Dans le total de 6.810 employés et chargés de cours au 1.1.2016 sont comprises 215 personnes bénéficiant d'un congé sans indemnité à temps plein (39 hommes et 176 femmes) et 51 personnes bénéficiant d'un congé parental à temps plein (51 femmes), de sorte que le nombre des employés actifs est à ramener à 6 544

c. Salaries

Administration	Nombre de salariés au 1.1.2014			Nombre de salariés au 1.1.2015			Nombre de salariés au 1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Agence pour le développement de l'emploi	22		22	24		24	23		23
Administration de la nature et des forêts	289	265	24	286	260	26	282	256	26
Administration de la navigation aérienne	9	9		11	11		11	11	
Administration du personnel de l'Etat	4		4	4		4	4		4
Administration gouvernementale	405	218	187	402	224	178	401	224	177
Administration judiciaire	59	2	57	59	3	56	56	3	53
Archives nationales	4	1	3	3		3	4	1	3
Armée	41	30	11	42	31	11	41	31	10
Bâtiments publics	20	16	4	19	14	5	19	15	4
Bibliothèque nationale	13	6	7	13	6	7	12	5	7
Cadastre et topographie	11		11	12		12	12		12
Centre de formation professionnelle continue	5	2	3	5	2	3	5	2	3
Centre de langues	5	2	3	6	1	5	5	2	3
Centre de logopédie	14	3	11	14	3	11	11	2	9
Centre de psychologie et d'orientation scolaires	1		1	1		1	1		1
Centre de rétention	1	1		1	1		1	1	
Centre de gestion informatique de l'éducation	1		1	1		1	1		1

Administration	Nombre de salariés au 1.1.2014			Nombre de salariés au 1.1.2015			Nombre de salariés au 1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Centre des technologies de l'information de l'Etat	12	8	4	12	8	4	12	8	4
Centre national de littérature	3	1	2	3	1	2	5	1	4
Centre national de l'audiovisuel	4	2	2	4	2	2	5	3	2
Centre national sportif et culturel « d'Coque » (établ. publ.)	1	1		1	1		1	1	
Centres socio-éducatifs	11	5	6	11	5	6	11	5	6
Commissariats de district ²⁶	2		2	2		2			
Conseil arbitral des assurances sociales	1		1	1		1	1		1
Conseil d'Etat	3		3	3		3	3		3
Conseil supérieur des assurances sociales	1		1	1		1	1		1
Contributions directes	52		52	51		51	51		51
Direction de la santé	10		10	10		10	10		10
Douanes et accises	22		22	21		21	22		22
Economie rurale	4		4	4		4	4		4
Education des adultes	6	1	5	6	1	5	6	1	5
Education différenciée	34	2	32	33	3	30	31	3	28
Enregistrement et domaines	30	2	28	26	2	24	27	2	25
Enseignement postprimaire	495	99	396	507	109	398	498	109	389
Environnement	3		3	3		3	3		3

²⁶ Loi du 2 septembre 2015 portant abolition des districts

Administration	Nombre de salariés au 1.1.2014			Nombre de salariés au 1.1.2015			Nombre de salariés au 1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Etablissements pénitentiaires	8	7	1	11	9	2	12	10	2
Gestion de l'eau	32	22	10	33	22	11	32	23	9
Hôpital neuro-psychiatrique (établ. public)	27	4	23	25	4	21	21	3	18
Inspection du travail et des mines	9	3	6	9	3	6	7	2	5
Inspection générale de la sécurité sociale	7		7	7		7	7		7
Inspection générale des finances	2		2	2		2	2		2
Institut national d'administration publique	5		5	5		5	5		5
Institut national des sports	16	10	6	15	10	5	15	9	6
Institut viti-vinicole	8	5	3	7	4	3	7	4	3
Laboratoire national de santé (établ. public)	15	4	11	13	3	10	13	3	10
Maison d'enfants - Schifflange	11		11	11		11	11		11
Mondorf - Domaine thermal (établ. publ.)	10	8	2	8	6	2	5	3	2
Musée d'histoire et d'art	12	6	6	11	5	6	13	7	6
Musée d'histoire naturelle	12	3	9	13	3	10	13	3	10
Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration	7	2	5	6	1	5	6	1	5
Police grand-ducale	26	10	16	24	10	14	25	13	12
Ponts et chaussées	624	594	30	616	587	29	618	591	27

Administration	Nombre de salariés au 1.1.2014			Nombre de salariés au 1.1.2015			Nombre de salariés au 1.1.2016		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Service de coordination de la recherche et de l'innovation technologiques et pédagogiques (SCRIPT)	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Service de la formation professionnelle	8	3	5	8	3	5	8	3	5
Service de la navigation	1	1		1	1		1	1	
Service des sites et monuments	3	1	2	3	1	2	3	1	2
Service national d'action sociale	1		1	1		1	1		1
Service national de la jeunesse	10	3	7	10	3	7	15	8	7
Service national de la sécurité dans la fonction publique	1		1						
Services de secours	15	3	12	14	3	11	12	3	9
Service restauration scolaire	68	24	44	77	24	53	74	24	50
Services techniques de l'agriculture	25	13	12	22	12	10	19	10	9
Services vétérinaires	3		3	2		2	2		2
SERVIOR ²⁷ (établ. public)	114	20	94	102	20	82	89	20	69
Université du Luxembourg (établ. public)	11		11	9		9	9		9
Total	2 691	1 423	1 268	2 668	1 424	1 244	2 627²⁸	1 429	1 198

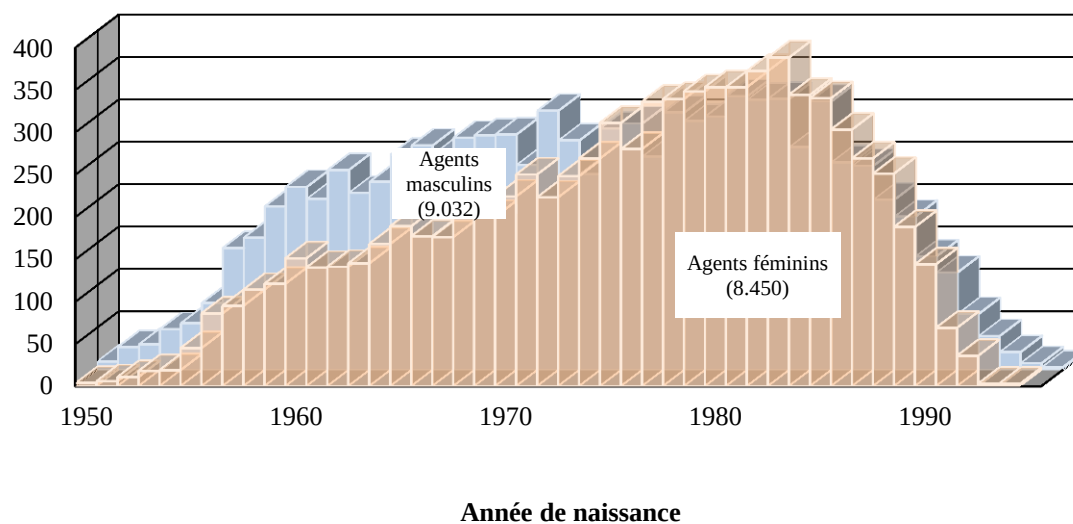
²⁷ Les agents du Centre du Rham, des Etablissements hospitaliers et des Maisons de retraite ont été regroupés sous la dénomination SERVIOR en 2007

²⁸ Dans le total de 2 627 salariés au 1.1.2015 sont compris 7 personnes bénéficiant d'un congé sans traitement à temps plein (7 femmes) et 12 personnes bénéficiant d'un congé parental à temps plein (4 hommes et 8 femmes), de sorte que le nombre de salariés actifs est à ramener à 2 608

Annexe 2. Pyramide des âges

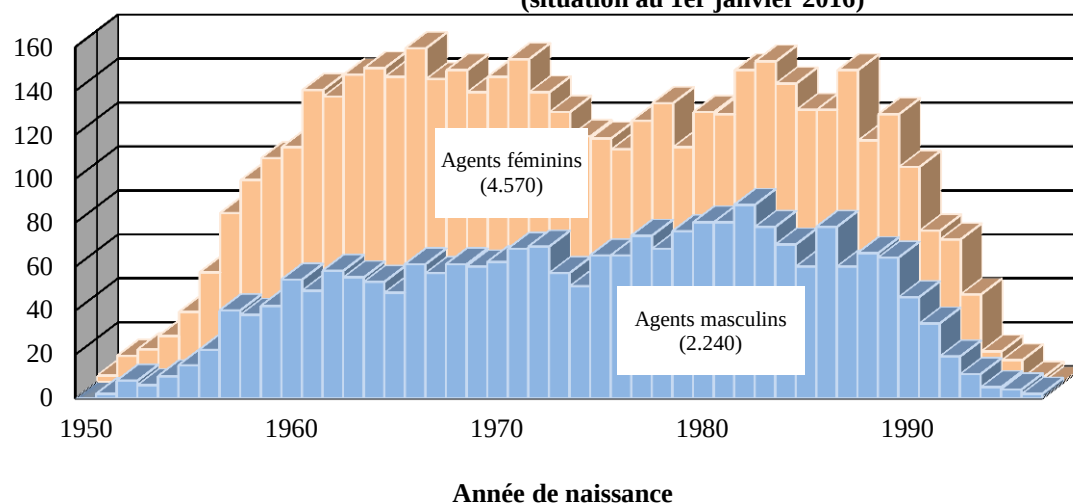
NOMBRE DES FONCTIONNAIRES MASCULINS ET FEMININS PAR ANNEE DE NAISSANCE

(situation au 1er janvier 2016)



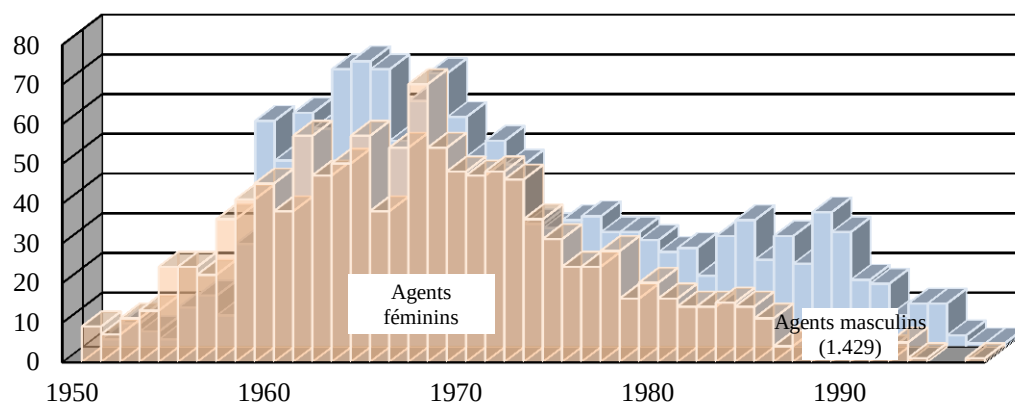
NOMBRE DES EMPLOYES MASCULINS ET FEMININS PAR ANNEE DE NAISSANCE

(situation au 1er janvier 2016)



NOMBRE DES SALAIRES MASCULINS ET FEMININS PAR ANNEE DE NAISSANCE

(situation au 1er janvier 2016)



Année de naissance

Annexe 3 : Variation des effectifs au service de l'Etat par grandes catégories

(Situation au 1^{er} janvier de chaque année)

Rubriques	1970		1980		1990		2000		2010						2015						2016						1970 / 2016	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%
Fonctionnaires	7 934	72,8	9 467	71,8	11 600	69,0	12 431	67,9	16 097	67,1	8 925	55,4	7 172	44,6	17 443	65,4	9 135	52,4	8 308	47,6	17 482	64,9	9 032	51,7	8 450	48,3	9 548	120,3
Employés	931	8,6	1 241	9,4	2 516	14,9	3 699	20,2	5 231	21,8	1 527	29,2	3 704	70,8	6 559	24,6	2 112	32,2	4 447	67,8	6 810	25,3	2 240	32,9	4 570	67,1	5 879	631,5
Salariés	2 031	18,6	2 482	18,8	2 703	16,1	2 186	11,9	2 658	11,1	1 371	51,6	1 287	48,4	2 668	10,0	1 424	53,4	1 244	46,6	2 627	9,8	1 429	54,4	1 198	45,6	596	29,3
Total	10 896	100	13 190	100	16 819	100	18 316	100	23 986	100	11 823	49,3	12 163	50,7	26 670	100	12 671	47,5	13 999	52,5	26 919	100	12 701	47,2	14 218	52,8	16 023	147,1

Remarque: A partir du 1er janvier 1993, les effectifs ne comprennent plus les agents ni de l'entreprise des P& T ni du Commissariat aux Assurances

Annexe 4 : Répartition des effectifs des fonctionnaires d'après les rubriques de l'annexe A de la loi du 22.6.1963²⁹

(Situation au 1er janvier de chaque année)

Rubriques	1970		1980		1990		2000		2010						2015						2016						1970 / 2016	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%
I Admin. générale ³⁰	3 819	48	4 542	48	5 427	47	4 521	36	5 405	100	3 744	69,3	1 661	30,7	5 614	100	3 784	67,4	1 830	32,6	5 587	100	3 727	66,7	1 860	33,3	1 768	46,3
II Magistrature	171	2	162	2	260	2	371	3	484	100	207	42,8	277	57,2	515	100	206	40,0	309	60,0	521	100	211	40,5	310	59,5	350	204,7
III Force publique ³¹	1 011	13	1 085	11	1 262	11	1 487	12	2 041	100	1 841	90,2	200	9,8	2 253	100	2 000	88,8	253	11,2	2 258	100	1 998	88,5	260	11,5	1 247	123,3
IV Enseignement ³²	2 558	32	3 409	36	4 410	38	5 767	47	7 884	100	2 939	37,3	4 945	62,7	8 766	100	2 958	33,7	5 808	66,3	8 836	100	2 917	33,0	5 919	67,0	6 278	245,4
V Cultes	364	5	256	3	228	2	271	2	283	100	194	68,6	89	31,4	277	100	174	62,8	103	37,2	262	100	165	63,0	97	37,0	-102	-28,0
VI Fcts. spéciales	11	0	13	0	13	0	14	0	15	100	11	81,3	4	18,7	18	100	13	72,2	5	27,8	18	100	14	77,8	4	22,2	7	63,6
Total	7 934	100	9 467	100	11 600	100	12 431	100	16 112	100	8 936	55,5	7 176	44,5	17 443	100	9 135	52,4	8 308	47,6	17 482	100	9 032	51,7	8 450	48,3	9 548	120,3

²⁹ Cette présentation permet de comparer les rubriques dans le temps alors même que certaines de ces rubriques (tableaux indiciaires) sont réaménagées ou remplacées par la loi du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat qui est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2015

³⁰ partir du 1er janvier 1993, les effectifs ne comprennent plus les agents ni de l'entreprise des P& T ni du Commissariat aux Assurances

³¹ y compris les fonctionnaires non militaires de la Force publique

³² y compris les fonctionnaires non enseignants de l'Education Nationale

Annexe 5 : Effectifs des grands ensembles des rubriques « Administration générale » et « Magistrature »

(Situation au 1er janvier de chaque année)

Rubriques	1970		1980		1990		2000		2010				2015				2016				1970 / 2016	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%	Hommes	%	Femmes	%	Nombre	%
P.&T. ³³	1 282	32	1 428	30	1 566	28	0		0		0		0								0	0
Services fiscaux ³⁴	922	23	977	21	1 053	16	1 145	23	1 291	100	865	67,0	426	33,0	1 320	100	871	66,0	449	34,0	1 299	100
Services techniques ³⁵	761	19	825	17	887	16	951	19	1 030	100	873	84,8	157	15,2	1 018	100	841	82,6	177	17,4	1 003	100
Services gouvern. ³⁶	364	9	447	10	598	10	785	16	1 152	100	726	63,0	426	37,0	1 266	100	764	60,3	502	39,7	1 309	100
Services santé ³⁷	180	5	354	8	460	8	424	9	371	100	136	36,7	235	63,3	334	100	116	34,7	218	65,3	311	100
Services judiciaires ³⁸	279	7	305	6	453	8	630	13	889	100	547	61,5	342	38,5	952	100	565	59,3	387	40,7	963	100
Divers	202	5	368	8	683	12	971	20	1 485	100	954	64,2	531	35,8	1 591	100	962	60,5	629	39,5	1 579	100
Total	3 990	100	4 704	100	5 700	100	4 906	100	6 218	100	4 101	66,0	2 117	34,0	6 481	100	4 119	63,6	2 362	36,4	6 464	100

³³ à partir du 1er janvier 1993, les effectifs ne comprennent plus les agents ni de l'entreprise des P & T ni du Commissariat aux Assurances

³⁴ Contributions, Enregistrement, Douanes

³⁵ Cadastre, Ponts et chaussées, Bâtiments publics, ASTA, Economie rurale, Eaux et forêts, Gestion de l'eau

³⁶ Administration gouvernementale, IGF, APE, STATEC, Trésorerie, Corps diplomatique, Ravitaillement, par la loi du 1^{er} avril 2011 modifiant et complétant la loi du 20 avril 2009 portant création du CTIE, le Service central des imprimés de l'Etat est intégré dans le CTIE et n'est donc plus repris dans ce tableau du rapport d'activité depuis 2011, Commissaire aux C.F.L., Commissaire à l'Energie (anc.CEGEDEL)

³⁷ Centre hospitalier, Direction de la santé, HNP, Laboratoire national de santé, Union des caisses de maladie, SERVIR

³⁸ Justice, Etablissements pénitentiaires

Annexe 6: Pensions de retraite - situation au 1^{er} janvier de chaque année

EXERCICE	Fonctionnaires et Veuves		Employés (régime spécial) et Veuves	
	Nombre	%	Nombre	%
1980	3.481	+ 1,90	145	+ 12,40
1981	3.503	+ 0,63	158	+ 8,96
1982	3.560	+ 1,62	171	+ 8,22
1983	3.601	+ 1,15	178	+ 4,09
1984	3.634	+ 0,91	192	+ 7,86
1985	3.678	+ 1,21	205	+ 6,77
1986	3.706	+ 0,76	209	+ 1,95
1987	3.727	+ 0,56	219	+ 4,78
1988	3.895 *	+ 4,50	229	+ 4,10
1989	4.074	+ 4,59	242	+ 6,14
1990	4.145	+ 1,74	253	+ 4,54
1991	4.211	+ 1,59	262	+ 3,55
1992	4.258	+ 1,11	278	+ 6,10
1993	4.399	+ 3,31	289	+ 3,95
1994	4.473	+ 1,68	301	+ 4,15
1995	4.561	+ 1,96	310	+ 2,99
1996	4.657	+ 2,10	324	+ 4,51
1997	4.811	+ 3,30	336	+ 3,70
1998	4.904	+ 1,93	351	+ 4,46
1999	5.044	+ 2,85	363	+ 3,42
2000	5.217	+ 3,43	379	+ 4,41

2001	5.353	+ 2,61	402	+ 6,07
2002	5.482	+ 2,41	419	+ 4,23
2003	5.685	+ 3,70	433	+ 3,34
2004	5.858	+ 3,04	458	+ 5,77
2005	6.076	+ 3,72	490	+ 6,99
2006	6.355	+ 4,59	520	+ 6,12
2007	6.648	+ 4,61	540	+ 3,85
2008	6.859	+ 3,17	556	+ 2,96
2009	7.087	+ 3,32	603	+ 8,45
2010	7.344	+ 3,63	633	+ 4,97
2011	7.633	+ 3,93	697	+ 10,11
2012	7842	+2.74	751	+ 7,75
2013	8166	+4.13	851	+ 13,32
2014	8838	+8.22	927	+8.93
2015	8762	-0.86	1038	+11.97
2015	9615	+9,73	1114	+7,32

(*) Dans ces nombres sont compris, à partir du 1.1.1988, des pensions de survivant (orphelins, épouses divorcées) qui, antérieurement, n'ont pas fait l'objet d'un recensement dans le cadre de la présente statistique en raison de leur caractère secondaire par rapport aux pensions principales (veuves) servies du chef d'un même donnant-droit.

Annexe 7 : Nombre de pensions nouvellement échues (*) – Nombre de pensions éteintes (*) – âge des titulaires d’une pension personnelle nouvellement échue

Dans les tableaux qui suivent, l’âge est indiqué moyennant la médiane qui est plus éloquent que la moyenne arithmétique, T représentant le régime transitoire spécial et N le nouveau régime spécial.

Tableau 39: Nombre de pensions nouvellement échues (*)

		Pensions de vieillesse anticipée				Pensions de vieillesse				Pensions de vieillesse Force publique				Pensions d’invalidité				Survivants: Conjoint et parents/alliés				Survivants: Orphelins	
		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin		T	N
		T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N		
Année	Total																						
2006	507	11	/	57	1	61	/	162	/	/	/	38	/	18	1	26	/	101	1	5	/	23	2
2007	481	14	/	61	/	78	/	145	/	/	/	28	/	14	/	18	/	97	1	9	1	14	1
2008	507	18	/	46	/	87	/	170	/	/	/	34	/	15	/	24	/	92	/	6	/	15	/
2009	503	15	1	62	1	101	/	154	/	/	/	28	/	14	2	20	1	87	/	5	/	12	/
2010	430	15	2	48	6	124	/	163	1	/	/	23	/	22	/	25	1	100	/	7	1	20	/
2011	524	20	1	54	2	114	1	159	/	/	/	32	/	24	1	7	1	87	1	7	/	13	/
2012	613	24	4	72	4	127	1	182	1	/	/	27	/	19	1	36	1	93	/	11	/	10	/
2013	607	15	6	58	6	119	2	209	0	/	/	43	/	17	/	27	/	80	1	4	/	20	/
2014	498	21	8	63	7	116	3	182	1	1	/	48	/	16	2	28	2	105	1	15	1	24	3
2015	710	33	12	93	7	189	1	231	1	3	/	57	-	41	5	33	4	129	1	12	1	14	2

Tableau 40: Age des titulaires d'une pension personnelle nouvellement échue

Année	Pensions de vieillesse anticipée				Pensions de vieillesse				Pensions de vieillesse Force publique				Pensions d'invalidité			
	Féminin		Masculin		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin	
	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N	T	N
2006	59	/	58	57	60	/	61	/	/	/	56	/	54	35	55	/
2007	58	/	58	/	61	/	61	/	/	/	56	/	58	/	55	/
2008	58	/	58	/	61	/	61	/	/	/	56	/	54	/	56	/
2009	59	60	58	61	61	/	61	/	/	/	56	/	56	35	53	30
2010	59	58,5	58	57	60,5	/	61	64	/	/	56	/	56,5	/	54	60
2011	59	59	58	60	61	/	60	/	/	/	56	/	57	57	57	55
2012	59	62	58	57,50	61	65	61	75	/	/	56	/	57	36	55	41
2013	59	62	58	60	61	68	61	/	/	/	57	/	56	/	56	/
2014	59	61	58	58	61	65	61	66	55	/	56	/	55	40,50	55,50	43
2015	59	60	58	61	60,50	65	61	65	66	/	56,50	/	56	41	55	36

Tableau 41: Nombre de pensions éteintes (*)

Année	Total	Pensions personnelles				Pensions de survie			
		Féminin	Age	Masculin	Age	Féminin	Age	Masculin	Age
2006	238	26	83	111	77	100	86	1	88
2007	243	32	81,75	116	79,60	91	86	4	86,5
2008	250	29	85	128	80	91	88	2	83,5
2009	245	24	83,50	128	83	90	87	3	81
2010	228	29	83	118	82	80	88	1	88
2011	256	36	85	122	83	93	89	5	82
2012	258	39	80	122	80,50	92	87	5	82
2013	244	27	88	110	80,50	104	89	2	79
2014	263	33	79	130	84	96	89,50	4	82
2015	285	37	72	142	80,50	95	89	4	82

(*) Le solde annuel des tableaux marqués d'un astérisque répercuté sur la situation au 1^{er} janvier de l'exercice antérieur ne reflète pas nécessairement la situation au 1^{er} janvier de l'exercice consécutif. En effet, le début d'une pension ou l'extinction d'une prestation au courant d'un exercice peut très bien rétroagir sur l'exercice antérieur. Le dépouillement de ces débuts/extinctions et leur affectation sur la situation de janvier de chaque exercice sont assez délicats et finalement trop peu éloquents pour justifier l'enjeu de recherches

Annexe 8 : Subventions d'intérêts

a. Les demandes

	2013			2014			2015		
Demandes envoyées	F	2489	5391	F	2437	5228	F	2326	5038
	M	2902		M	2791		M	2712	
Nouveaux demandeurs	F	282	570	F	253	496	F	205	444
	M	288		M	243		M	239	
Anciens demandeurs	F	2207	4821	F	2184	4732	F	2121	4594
	M	2614		M	2548		M	2473	
Demandes non renvoyées			744			715			699
Total des demandes à traiter	F	2131	4647	F	2074	4513	F	1994	4339
	M	2516		M	2439		M	2345	
Nouveaux demandeurs ayant renvoyé leur demande	F	235	481	F	206	416	F	169	353
	M	246		M	210		M	184	
Anciens demandeurs ayant renvoyé leur demande	F	1896	4166	F	1868	4097	F	1825	3986
	M	2270		M	2229		M	2161	
Demandes refusées	F	272	590	F	227	474	F	209	431
	M	318		M	247		M	222	
Demandes admises	F	1859	4056	F	1847	4039	F	1785	3908
	M	2197		M	2192		M	2123	
Prêts subventionnés			4.773			4.871			4.727
Montant maximum accordé à un demandeur			4.500			3.750			3.750
Montant minimum accordé à un demandeur			25,09			25,10			25,23
Montant moyen accordé par demande admise			824,64			804,33			767,32
Montant moyen accordé par prêt subventionné			700,79			666,94			634,37
Montant total de la dépense budgétaire			3.344.754,93			3.248.687,31			2.998.701,03

b. Les pourcentages par rapport à l'année précédente

	2013		2014		2015	
Demandes à traiter	4647	- 2,11%	4513	-2,97%	4339	-4,01%
Prêts subventionnés	4773	- 5,57%	4871	2,01%	4727	-3,05%
Montant maximum subventionné	4500,00	16,67%	3750,00	-20,0%	3750,00	0,00%
Montant moyen accordé : par demande admise	824,64	- 0,44 %	804,33	-2,53%	767,32	-4,82%
Montant moyen accordé : par prêt subventionné	700,79	- 1,16 %	666,94	-5,08%	634,37	-5,13%
Dépenses budgétaires totales	3.344.754,93	- 6,80%	3.248.687,31	-2,96%	2.998.701,03	-8,34%

c. Le courrier

	2013	2014	2015
Demandes envoyées	5391	5228	5038
Demandes retournées pour compléter ou ajouter des pièces supplémentaires	943	872	594
Lettres réponses au courrier des demandeurs	64	116	102
Lettres de refus	636	505	452
Lettres accusées de réception	4542	4458	4279
Lettres avis de paiement	4057	4039	3906
Certificats pour les besoins des Administrations communales, CFL ...	215	203	225
Total	15.848	15.421	14.596

d. Les motifs de refus

	2013	2014	2015
A Le demandeur n'est pas agent public	6	15	8
B Le demandeur ne compte pas 1 année de service au 1 ^{er} janvier	11	4	0
C Le demandeur n'est pas en activité de service	5	5	7
D Le logement n'est pas sis sur le territoire du Grand-duché	2	0	0
E Le(s) demandeur(s) possède(nt) un deuxième logement	263	201	189
F Le taux du prêt est en dessous du taux de référence	86	69	43
G La demande a été réceptionnée après le 1 ^{er} juillet de l'année courante	94	46	57
H L'année du 1 ^{er} prêt contracté est antérieure à 15 ans	-	-	-
I Le prêt a été contracté après le 1 ^{er} janvier de l'année courante	8	7	11
J Le prêt est un prêt personnel	0	0	0
K Le prêt ne présente pas de solde débiteur au 1 ^{er} janvier	6	2	4
L La subvention calculée est inférieure à 25 euros	65	80	79
M Le demandeur n'occupe pas le logement subventionné	19	13	16
N La demande n'est pas complète avant la clôture de l'année budgétaire	19	29	11
O Le conjoint bénéficie d'une subvention d'intérêt des CFL, d'une Administration communale ...	3	0	2
P Dépassement 15 ans de paiement	3	3	4
Total :	590	474	431

e. Les paiements ventilés par banque en 2015

		<u>Prêts subv.</u>	<u>Total</u>
1.	Banque et Caisse d'Épargne de l'État	2237	1.363.205,40
2.	Banque Raiffeisen	979	590.634,23
3.	BHW Bausparkasse	595	407.800,21
4.	BGL BNP Paribas Luxembourg	375	273.554,97
5.	Dexia Banque Internationale	303	233.211,62
6.	ING Luxembourg	129	76.546,16
7.	Wüstenrot Bausparkasse	12	13.828,16
8.	Fortuna Banque	20	11.701,20
9.	Banque BCP	17	9.931,68
10.	Banque de Luxembourg	18	6.915,18
11.	Fonds de Compensation commun au régime général de pension	25	4.901,60
12.	Bausparkasse Schwäbisch Hall	6	2.630,44
13.	Caixa Geral de Depósitos	1	1.478,25
14.	Crédit Agricole de Lorraine	2	645,37
15.	Sparkasse Trier	1	495,00
16.	Sparkasse Mittelmosel EMH	1	489,00
17.	Entreprise des Postes et Télécommunications	3	344,82
18.	Belfius Banque	1	209,39
19.	Record Bank / ING Belgique	2	178,35

f. Les chiffres de 1983 - 2015

Total des demandes traitées	122.311
Total des prêts subventionnés	140.476
Dépense budgétaire globale	64.202.792€