

## **Proposition de loi modifiant la loi du 7 août 2023 sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise et modifiant:**

**1° la loi modifiée communale du 13 décembre 1988;**

**2° la loi modifiée du 27 juillet 1992 relative à la participation du Grand-Duché de Luxembourg à des opérations pour le maintien de la paix et des opérations de prévention, ainsi que de gestion de crise;**

**3° 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 service de l'État;**

**4° la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État.**

Auteur : Marc Goergen

### **Exposé des motifs**

Le point (4) de l'article 24 et l'article 32 de la loi du 7 août 2023 relative à l'organisation des forces armées prévoient un système de notation des forces armées. Un accord salarial a été signé entre le gouvernement et la CGFP le 9 décembre 2022. Au point 10 de cet accord est précisé: « Le système d'évaluation sera supprimé à compter du 1er janvier 2023. Période d'initiation. (...)». L'objet de la proposition de loi est le respect de l'accord salarial signé entre le gouvernement et la CGFP.

### **Texte de la proposition de loi**

#### **Art. 1.**

À l'article 24 de la loi du 7 août 2023 sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise, le point (4) est supprimé.

**Art. 2.**

L'article 32 de la loi du 7 août 2023 sur l'organisation de l'Armée luxembourgeoise est supprimé.

**Commentaires des articles**

**Art. 1.**

Par la suppression du point (4) de l'article 24, l'auteur vise à faire respecter l'accord salarial entre le gouvernement et la CGFP du 9 décembre 2022.

**Art. 2.**

Par la suppression de l'article 24, l'auteur vise à faire respecter l'accord salarial entre le gouvernement et la CGFP du 9 décembre 2022.

**Fiche financière**

(Article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'État)

La présente proposition de loi n'aura pas d'impact sur le budget de l'État.

**Texte consolidé (Extrait)**

**Art. 24.**

(1) Les carrières militaires comprennent trois niveaux de grades militaires :

Le niveau dénommé « officier »:

1° Ce niveau comprend les grades militaires pour les groupes de traitement A1 et A2.

Les grades militaires dans le niveau officier comprennent les grades suivants: lieutenant, lieutenant en premier, capitaine, major, lieutenant-colonel, colonel et général.

Les grades de lieutenant-colonel, colonel et général sont réservés au groupe de traitement A1.

2° Le niveau dénommé « sous-officier »:

Ce niveau comprend les grades militaires du groupe de traitement B1. Il comprend également les grades militaires du groupe de traitement C1 après la réussite de l'examen de promotion.

Les grades militaires dans le niveau sous-officier comprennent les grades suivants : sergent, premier sergent, sergent-chef, adjudant, adjudant-chef et adjudant-major.

Les grades militaires d'adjudant-chef et adjudant-major sont réservés au groupe de traitement B1.

3° Le niveau dénommé « caporal »:

Ce niveau comprend les grades militaires des groupes de traitement C1 et C2, sous réserve du point 2°, alinéa 1er, deuxième phrase.

Les grades militaires dans le niveau caporal comprennent les grades suivants : caporal, caporal première classe, caporal-chef et premier caporal-chef.

(2) Lorsqu'un membre du personnel militaire se voit infliger les peines disciplinaires du retard dans la promotion ou dans l'avancement en traitement ou lorsqu'une suspension de l'exercice de son emploi est ordonnée à son endroit en application des dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 ayant pour objet la discipline dans la Force publique, le délai d'attente pour l'accès au prochain grade militaire est allongé de la durée pour laquelle le retard dans la promotion ou dans l'avancement ou la suspension de l'exercice de son emploi sont prononcés.

(3) La première nomination au grade militaire est faite par le ministre. Les avancements jusqu'au grade militaire de lieutenant-colonel inclus sont faits par le chef d'état-major de l'Armée.

Les nominations aux grades de colonel et de général sont faites par le ministre.

Le grade de général est réservé à la fonction de chef d'état-major de l'Armée. Le grade de colonel est réservé aux fonctions de chef d'état-major adjoint de l'Armée, de commandant des forces et de directeur de division.

**(4) Nul militaire de carrière ne peut prétendre à l'avancement en grade militaire s'il est établi conformément à l'article 32 qu'il ne possède pas les qualités professionnelles, éthiques et physiques pour exercer les fonctions du grade supérieur. Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, la suspension de l'avancement en grade est prononcée par le chef d'état-major de l'Armée sur vue d'un entretien d'appréciation et des explications écrites de l'intéressé qui aura reçu copie de l'entretien précité. La suspension est prononcée pour une période d'un an. La suspension est prorogée pour**

~~une période de six mois tant que l'intéressé ne remplit pas les conditions posées par l'alinéa 1<sup>er</sup>.~~

(5) Le chef d'état-major de l'Armée ou son délégué établit une liste d'ancienneté des militaires par leur grade pour les sous-groupes militaires et pour les sous-groupes à attributions particulières de la rubrique « Armée, Police et Inspection générale de la Police ».

L'ancienneté est déterminée par le temps passé en activité dans le grade militaire. À temps égal, le rang d'ancienneté est déterminé par le classement prévu à l'article 43.

Dans le cas d'un changement de groupe de traitement, à date de nomination au grade égale, le rang d'ancienneté se détermine par le groupe de traitement initial supérieur.

[...]

#### Art. 32.

~~(1) L'appréciation des qualités professionnelles, éthiques et physiques prévue à l'article 24 s'applique pour chaque avancement en grade militaire.~~

~~L'appréciation des qualités professionnelles et éthiques du militaire, ainsi que l'évaluation de la condition physique est faite au cours des douze mois qui précèdent l'échéance du prochain avancement dans le cadre d'un entretien. En cas d'impossibilité d'effectuer l'entretien d'appréciation, ainsi que l'évaluation de la condition physique en raison de l'absence du militaire durant la période en question, l'entretien ou l'évaluation de la condition physique est effectué au cours des deux premiers mois qui suivent son retour.~~

~~(2) L'appréciation des qualités professionnelles et éthiques est faite lors d'un entretien d'appréciation sur base des critères suivants :~~

~~1° la pratique professionnelle comprenant les compétences techniques définies dans la description de fonction et les compétences comportementales la réalisation du plan de travail individuel.~~

~~2° Les modalités de l'évaluation des qualités professionnelles et éthiques sont déterminées par règlement grand-ducal.~~

~~(3) L'évaluation de la condition physique se fait par le biais d'un test sportif qui se compose de 3 épreuves :~~

~~1° une épreuve d'endurance;~~

~~2° une épreuve de stabilité du tronc;~~

~~3° une épreuve de force.~~

Chaque épreuve est cotée sur vingt points, le barème appliqué prend en compte le sexe et l'âge de la personne évaluée. La cotation finale est calculée par la moyenne obtenue des 3 épreuves.

Une moyenne supérieure ou égale à dix points correspond à la réussite du test de condition physique.

Les modalités du test sportif sont déterminées par règlement grand-ducal.

(4) Le résultat de l'appréciation est exprimé en niveaux de performance qui sont définis comme suit:

<u>Niveaux de performance</u>	<u>Critères d'attribution</u>
<u>Insuffisant</u>	<u>Militaire dont la prestation présente de grandes lacunes.</u>
<u>Passable</u>	<u>Militaire qui rend des services corrects et progresse, mais dont l'efficacité est altérée par un manque d'initiatives ou un comportement pénalisant.</u>
<u>Bon</u>	<u>Militaire qui remplit les missions confiées, rend les services attendus et progresse normalement. Les résultats correspondent à ce que l'on est en droit d'attendre d'un militaire de son grade et de son ancienneté.</u>
<u>Très bon</u>	<u>Militaire dont les résultats se situent au-delà de ce que l'on est en droit d'attendre d'un militaire de son grade et de son ancienneté.</u>
<u>Excellent</u>	<u>Militaire dont les résultats ont notablement dépassé les attentes de ses chefs.</u>

(5) L'entretien d'appréciation du militaire est mené par l'officier appréciateur. Lors de cet entretien, le militaire peut se faire accompagner par une personne de son choix, auquel cas l'officier appréciateur peut se faire accompagner par une personne de son choix distincte de l'officier approbateur.

Lors de l'entretien, les performances du militaire par rapport aux critères d'appréciation définis ci-dessus sont discutées et appréciées sur base d'une proposition d'appréciation élaborée par l'officier appréciateur. À l'issue de l'entretien, l'officier appréciateur soumet par écrit à l'officier approbateur une proposition d'appréciation motivée, accompagnée des observations éventuelles de l'apprécié.

(6) L'officier approbateur est le chef direct de l'officier appréciateur. Il examine l'appréciation tant pour le fond que pour la forme et arrête le résultat de l'appréciation, par décision motivée.

Toutes les vues exprimées par l'appréciateur et non commentées par l'approbateur sont considérées comme partagées par ce dernier.

(7) La désignation des officiers appréciateurs et approbateurs est définie par le tableau suivant:

<u>Apprécié</u>	<u>Appréciateur</u>	<u>Approbateur</u>
<u>Membre d'une unité ou service</u>	<u>Commandant d'unité ou chef de service</u>	<u>Commandant des forces</u>
<u>Membre d'un département</u>	<u>Chef de département</u>	<u>Directeur de division</u>
<u>Commandant d'unité ou service</u>	<u>Commandant des forces adjoint</u>	<u>Commandant des forces</u>
<u>Chef de département</u>	<u>Directeur de division</u>	<u>Chef d'état-major adjoint</u>

(8) La décision motivée de l'officier approbateur est communiquée par écrit au militaire.

(9) Lorsque le niveau de performance est au moins « passable », le chef d'état-major nomme le militaire au grade suivant, à l'exception de l'avancement aux grades de premier caporal-chef, d'adjudant-major et de lieutenant-colonel pour lesquels le niveau de performance général du travail doit être au moins « bon ».

Lorsque le niveau de performance ne permet pas au militaire d'avancer, le chef d'état-major prononce la suspension de l'avancement dans les conditions prévues à l'article 24. Le militaire peut se présenter à une réévaluation au plus tard un mois avant le terme de la suspension de l'avancement.

Lorsque le niveau de performance est « passable » ou « insuffisant », l'officier approbateur adresse au militaire une recommandation portant sur des formations à suivre dans les domaines de compétences identifiés lors de l'appréciation qui sont susceptibles d'être développés ou portant sur des efforts à faire dans certaines capacités individuelles.