

Circulaire n° 2023-114

Circulaire

aux administrations communales,
aux syndicats de communes,

Objet : Application de la loi du 26 juillet 2023 portant fixation des conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant musical dans le secteur communal

Madame la Bourgmestre, Monsieur le Bourgmestre,
Madame la Présidente, Monsieur le Président,

La [loi du 26 juillet 2023 portant fixation des conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant musical dans le secteur communal](#) (« loi ») a pour objet de fixer à **partir du 1^{er} septembre 2023** les conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant relevant de l'enseignement musical du secteur communal, qui constituent désormais des matières réservées à la loi. Ainsi, la loi fixe pour l'ensemble du personnel enseignant notamment leur tâche, leurs vacances scolaires et congés et revalorise les carrières des enseignants engagés sous le statut respectivement de l'employé communal ou de salarié, et en définit les conditions de qualification requise. Cette revalorisation des carrières produit ses effets **rétroactivement au 1^{er} janvier 2023**.

Notons que les conditions de recrutement du personnel enseignant sont définies par la loi du 27 mai 2022 portant organisation de l'enseignement musical dans le secteur communal, en effet, le personnel enseignant peut être engagé, soit sous le régime du fonctionnaire ou de l'employé communal, soit en qualité de salarié. Pour le surplus d'informations, je vous prie de vous référer à la circulaire n° 2023-095, dont certains éléments clés sont repris par la présente circulaire.

J'aimerais apporter quelques précisions et explications en ce qui concerne la situation du personnel enseignant de l'enseignement musical communal :

1. Engagement du personnel enseignant

1.1. Statuts et régime

1.1.1. Principes

Le personnel enseignant peut être engagé sous les statuts et régimes suivants :

- Fonctionnaire communal ;
- Employé communal ;
- Salarié.



L'engagement du personnel enseignant varie en fonction de la nature de l'établissement d'enseignement musical concerné.

Ainsi les communes et syndicats de communes peuvent engager à **partir du 1^{er} septembre 2022** :

1° Pour l'école de musique locale :

- a) Un chargé de direction à tâche complète ou partielle sous le régime de l'employé communal dans le groupe d'indemnité A2, sous-groupe de l'enseignement ou du salarié à tâche complète ou partielle dans le groupe d'indemnité A2 ;
- b) Des enseignants sous le régime de l'employé communal dans le groupe d'indemnité A2, sous-groupe de l'enseignement ou du salarié dans le groupe d'indemnité A2.

2° Pour l'école de musique régionale :

- a) Un directeur à tâche complète et un directeur adjoint à tâche complète ou partielle sous le régime de l'employé communal, dans le groupe d'indemnité A1, sous-groupe administratif ou un chargé de la direction à tâche complète ou partielle sous le régime de l'employé communal, dans le groupe d'indemnité A2, sous-groupe de l'enseignement ou du salarié à tâche complète ou partielle dans le groupe d'indemnité A2 ;
- b) Des enseignants sous le régime de l'employé communal dans le groupe d'indemnité A2, sous-groupe de l'enseignement ou du salarié dans le groupe d'indemnité A2.

3° Pour le conservatoire :

- a) Un directeur à tâche complète et un directeur adjoint à tâche complète ou partielle sous le statut du fonctionnaire communal dans le groupe de traitement A1, sous-groupe à attributions particulières de la rubrique enseignement ;
- b) Des professeurs sous le statut du fonctionnaire communal dans le groupe de traitement A1, sous-groupe enseignement musical de la rubrique enseignement ;
- c) Des enseignants sous le régime de l'employé communal dans le groupe d'indemnité A2, sous-groupe de l'enseignement ou du salarié dans le groupe d'indemnité A2

L'engagement de fonctionnaires et employés communaux relève de la compétence respectivement du conseil communal et du comité d'un syndicat de communes.

L'engagement de salariés appartient respectivement au collège des bourgmestre et échevins et au bureau d'un syndicat de communes.

1.1.2. Exceptions

Par exception et dérogation au point 1.1.1., les communes et syndicats de communes peuvent procéder à l'engagement d'un enseignant relevant d'un autre groupe d'indemnité dans les conditions suivantes :

- a) **L'engagement d'un enseignant du groupe d'indemnité B1 (E2)** est permis à titre exceptionnel au cas où il n'a pas pu être procédé à l'engagement d'un enseignant relevant du groupe d'indemnité A2 (E3). Dans ce cas, le recrutement d'un enseignant relevant du groupe d'indemnité B1/E2 n'est possible que sur le vu d'un avis de classement préalable conforme, émis par la commission de



classement, prévue à l'article 15 de la loi précitée du 27 mai 2022. Si la commune ou le syndicat de communes concerné se propose d'engager un enseignant dans le groupe d'indemnité B1/E2 ne pouvant pas se prévaloir d'un diplôme du premier prix luxembourgeois ou équivalent, l'administration peut introduire auprès du ministre ayant l'Enseignement musical dans ses attributions une demande d'obtention d'un certificat spécial. Le détail de la procédure administrative y afférente est exposé à l'article 15, paragraphe 4, de la loi précitée du 27 mai 2022. En cas d'obtention du certificat spécial, la commission de classement émet un avis de classement du candidat intéressé.

Afin de permettre au ministère de l'Intérieur de vérifier si la condition d'engagement d'un enseignant du groupe d'indemnité B1 (E2) est effectivement remplie, les autorités communales ou syndicales indiqueront obligatoirement au préambule de la décision d'engagement qu'une publication de vacance de poste n'a pas permis de recruter un enseignant du groupe d'indemnité A2 (E3). Dans l'intérêt du bon fonctionnement des établissements d'enseignement musical, l'engagement d'un enseignant du groupe d'indemnité B1 (E2) est accepté sans publication de vacance de poste au cas où il s'agit d'un remplacement de courte durée dû à une absence en raison d'un empêchement momentané ou d'un congé de maladie de courte durée d'un enseignant. Le candidat à engager devra toutefois faire valoir l'avis de classement prémentionné au moment de son engagement. Un avis de classement émis antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi précitée reste valable en vue d'un engagement dans le groupe d'indemnité B1 (E2).

- b) Une disposition transitoire figurant à l'article 25 de la loi précitée du 27 mai 2022 prévoit qu'une commune ou un syndicat de communes peut continuer à occuper un enseignant du groupe d'indemnité **A1/E3ter ou C1/E1** au-delà du 1^{er} septembre 2022 lorsque les candidats en question occupaient un tel poste au 31 août 2022. Cette mesure permet aux autorités communales et syndicales de réengager un enseignant ayant bénéficié au 31 août d'un engagement à durée déterminée lorsque son contrat de travail touchait à son terme après le 1^{er} septembre 2022.

La même disposition transitoire permet aux autorités communales d'engager un candidat remplissant les conditions d'engagement énoncées à l'alinéa qui précède, sous condition qu'il n'y ait pas de période de plus de 3 mois entre les contrats successifs. Il est à noter que les engagements successifs peuvent avoir eu lieu auprès de différentes communes ou syndicat de communes. Il suffit en effet que l'intéressé ait été au service d'un établissement d'enseignement musical dans le secteur communal le 31 août 2022.

Une décision portant engagement d'un tel candidat mentionnera au préambule de la délibération que les conditions de recrutement légales sont remplies en l'occurrence. Il va sans dire que l'engagement d'un candidat A1/E3ter ou C1/E1 en application de la disposition transitoire prémentionnée est envisageable uniquement en cas d'impossibilité de recrutement d'un enseignant dans le groupe d'indemnité A2 suite à une publication de vacance de poste ou de remplacement de courte durée.



1.1.3. Publication des vacances de poste

Toute publication de vacance d'un poste d'enseignant sous le régime, soit de l'employé communal, soit du salarié, doit obligatoirement énoncer comme condition de formation que les candidats doivent au moins être détenteur d'un diplôme de niveau bachelor qui leur permet de briguer un emploi relevant du groupe d'indemnité A2 (E3). Il n'est pas permis de faire figurer dans une publication de vacance de poste la condition de recrutement prévue pour un emploi du groupe d'indemnité B1 (E2) comme condition de formation minimale en vue de l'engagement d'un enseignant.

2. Tâche

2.1. Tâche administrative

La loi dispose qu'à partir du 1^{er} septembre 2023, les directeurs, directeurs-adjoints ainsi que les chargés de direction assument une tâche administrative. Il s'ensuit que pour ces agents, la durée normale de travail est identique à celle d'un fonctionnaire communal relevant de la rubrique « administration générale ». Il en est de même de leur droit à congé.

L'article 18 de la loi fait bénéficier les agents assumant les missions de directeur, directeur-adjoint ou de chargé de direction d'une tâche administrative et des congés y afférents. Il en résulte que la tâche d'un agent est définie en **fonction des tâches effectivement exercées** par la personne visée et non pas par son appartenance à un sous-groupe d'indemnité ou une rubrique découlant de sa décision d'engagement.

2.2. Tâche d'enseignant

L'agent relevant de l'enseignement musical communal qui assume une tâche d'enseignant a droit aux vacances et congés scolaires, tels que fixés par le ministre ayant l'Enseignement musical dans ses attributions.

La tâche hebdomadaire de référence d'un enseignant bénéficiant d'une tâche complète comprend **1320 minutes d'enseignement direct**. La tâche hebdomadaire d'un enseignant **ne pourra en aucun cas dépasser 1440 minutes tout employeur confondu**. A la tâche d'enseignement direct s'ajoute un **travail annuel** dans l'intérêt des élèves et de l'établissement d'enseignement musical, dont le volume correspondant à une tâche d'enseignement direct complète s'élève à **144 heures**. Sont à considérer comme travail annuel à assurer :

- 1° l'organisation au moins une fois par année scolaire d'une audition de classe ;
- 2° l'assistance obligatoire à toutes réunions auxquelles le fonctionnaire est convoqué par la direction de l'établissement d'enseignement musical ou par l'autorité communale ;
- 3° la participation à des concerts ou représentations de l'établissement d'enseignement musical ;
- 4° l'assistance de l'enseignant aux examens et auditions des élèves ;
- 5° l'organisation au moins une fois par semestre d'une réunion avec les parents d'élèves. Les réunions et les entretiens avec les parents d'élèves sont à fixer à des horaires qui tiennent compte des contraintes des parents exerçant une activité professionnelle ;
- 6° les travaux administratifs découlant de l'enseignement musical.



Le volume de 144 heures de prestations découlant du travail annuel à assurer est diminué de 8 heures à partir de l'année scolaire au cours de laquelle l'agent atteint l'âge de 50 ans et de seize heures à partir de l'année scolaire au cours de laquelle l'agent atteint l'âge de 55 ans.

Il importe de souligner qu'au cas où un agent est engagé à tâche partielle auprès de plusieurs établissements, **il relève de la responsabilité et de la personne intéressée et de l'employeur** de garantir que le total cumulé des différentes tâches ne dépasse pas les maxima légaux définis ci-avant définis, qui sont d'ordre public.

2.3. Agent assumant les deux types de tâches

Les agents qui assument partiellement au sein d'un même établissement d'enseignement musical communal les missions de chargé de la direction ou directeur/directeur adjoint et interviennent partiellement comme enseignant se voient appliquer les dispositions relatives à une tâche administrative pour son occupation en tant que chargé de la direction ou directeur/directeur adjoint et celles relatives à la tâche d'enseignant pour son occupation en tant qu'enseignant. En aucun cas la tâche cumulée de l'agent ne peut dépasser une tâche complète.

L'agent assumera un nombre d'heures de travail hebdomadaires correspondant à sa tâche de chargé de la direction ou directeur/directeur adjoint et bénéficiera des différents congés afférents proportionnellement à sa tâche administrative.

L'agent assumera un nombre de leçons d'enseignant correspondant à sa tâche d'enseignant et bénéficiera des vacances scolaires pour ce qui est de l'exécution de sa tâche d'enseignant.

Exemple : Un agent est engagé comme chargé de direction à raison de 70% d'une tâche complète ainsi que comme enseignant à raison de 30 % d'une tâche complète.

L'intéressé exerce ses fonctions de chargé de la direction donc à raison 70% d'une tâche complète de 40 heures hebdomadaires, à savoir 28 heures hebdomadaires. Il a droit à 70% du congé annuel de récréation ($32 \times 0,7 = 22,4$ jours ; $34 \times 0,7 = 23,8$ jours si l'agent est âgé au moins de 50 ans ; $36 \times 0,7 = 25,2$ jours si l'agent est âgé au moins de 55 ans). **Ce congé peut être exclusivement pris pendant les plages horaires prévues pour l'exercice de sa tâche administrative** et ne peut dès lors pas porter sur une plage horaire pendant laquelle l'agent assume ses fonctions d'enseignant.

Sa tâche d'enseignant correspond à 30% d'une tâche complète d'enseignant de 1320 minutes d'enseignement direct et s'élève dès lors à $1320 \times 0,3 = 396$ minutes (6,6 heures). L'agent en question doit également prester annuellement 30% d'un total de 144 heures de travail dans l'intérêt des élèves et de l'établissement d'enseignement musical, ce qui équivaut à 43,2 heures. La personne visée a **droit aux vacances scolaires, pendant lesquelles il doit toutefois exercer sa tâche administrative.**



3. Les carrières

3.1. Fonctionnaires communaux

Le statut du fonctionnaire communal bénéficie aux **directeurs, directeurs adjoints ainsi qu'aux professeurs d'un conservatoire de musique**. La loi n'a pas apporté de modifications en ce point.

3.2. Employés communaux

Dans le passé, les employés communaux, engagés comme enseignant dans l'enseignement musical communal, ont été classés ou bien dans l'un des groupes d'indemnité A1 à C1, sous-groupe de l'enseignement, tels qu'ils ont été définis par le règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, ou bien dans l'un des grades E3^{ter} à E1, en exécution de l'article 68 du même règlement grand-ducal.

A partir du **1^{er} septembre 2023**, les employés communaux bénéficieront des carrières nouvellement créées qui relèvent des groupes d'indemnité A1, A2 et B1, dont le développement est identique à celui des employés communaux relevant de la rubrique « administration générale ». Les employés communaux en service au moment de l'entrée en vigueur de la loi, classés dans l'un des groupes d'indemnité A1 à B1 ou l'un des grades E3^{ter} à E2, seront intégrés dans les nouvelles carrières par le biais d'un reclassement, dont les modalités sont expliquées au point 5 de la présente circulaire.

Pour les employés communaux, classés au moment de l'entrée en vigueur de la loi dans le groupe d'indemnité C1, le développement de leur carrière, qui est défini par l'article 103, paragraphe 4, de la loi, reste inchangé par rapport à celui applicable avant l'entrée en vigueur de la loi.

Les employés communaux, classés au moment de l'entrée en vigueur de la loi dans le grade E1, sont repris avec maintien de leur ancienneté de service dans le tableau indiciaire II de l'annexe de la loi. Le développement futur de leur carrière est défini par l'article 103, paragraphe 6, de la loi.

Les employés communaux qui se trouvent en service provisoire au moment de l'entrée en vigueur de la loi restent classés pendant cette période dans leur ancienne carrière et leur rémunération est fixée par l'article 75 de la loi jusqu'au moment où ils atteignent le début de carrière et sont reclassés dans leur nouvelle carrière.

3.3. Salariés

Dans le passé, les carrières des enseignants engagés en qualité de salarié, qui ont été classés dans l'un des grades E1 à E3^{ter}, ont été définies par le règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal.

A partir du **1^{er} septembre 2023**, les salariés bénéficieront des carrières nouvellement créées qui relèvent des groupes d'indemnité A1, A2 et B1, dont le développement est identique à celui des employés communaux relevant de la rubrique « administration générale ». Les salariés en service au moment de l'entrée en vigueur de la loi, classés dans l'un des grades E2 à E3^{ter}, sont intégrés dans les nouvelles carrières par le biais d'un reclassement, dont les modalités sont expliquées au point 4 de la présente circulaire.



Les salariés, classés au moment de l'entrée en vigueur de la loi dans le grade E1, sont repris avec maintien de leur ancienneté de service dans le tableau indiciaire II de l'annexe de la loi. Le développement futur de leur carrière est défini par l'article 104, paragraphe 7, de la loi.

Les dispositions de l'article 104, paragraphe 4, de la loi s'appliquent aux salariés qui se trouvent au moment de l'entrée en vigueur de la loi dans la période assimilée au service provisoire.

A **titre transitoire**, le salarié assumant **au moment de l'entrée en vigueur de la loi** les fonctions de **directeur, de directeur adjoint ou de chargé de la direction d'une école de musique locale ou régionale**, classé dans le groupe d'indemnité A1, sous-groupe de l'enseignement conformément au présent article, **peut continuer à assumer ses fonctions**. Les agents en question ont également droit à une majoration d'échelon de 25 points indiciaires pour fonctions dirigeantes.

3.4. Accessoires de rémunération

En ce qui concerne les accessoires de rémunération, la loi n'a apporté de modifications en ce qui concerne le personnel enseignant engagé sous le statut du fonctionnaire communal.

En ce qui concerne le personnel enseignant engagé comme employé communal ou en qualité de salarié, la loi prévoit que ces agents ont droit, à partir du **1^{er} septembre 2023**, de différents accessoires de rémunération, à savoir :

- l'allocation de repas ;
- l'allocation de famille ainsi que les allocations familiales ;
- la prime d'astreinte (article 44 de la loi) ;
- la prime de doctorat ;
- l'allocation de fin d'année.

L'employé communal, classé au dernier grade de son sous-groupe d'indemnité et qui a accompli au moins 20 années de service depuis le début de carrière, bénéficie en outre à partir du premier jour du mois qui suit son 55^e anniversaire d'un supplément d'indemnité personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière et son indemnité actuelle.

4. Formation pendant le service provisoire

4.1. Fonctionnaires

Le personnel enseignant engagé sous le statut du fonctionnaire communal suit pendant le service provisoire les formations suivantes et se soumet aux examens y afférents :

4.1.1. Formation générale :

- Tronc commun de (60 h) ;
- Formations au choix (30 h).

L'organisation de la formation générale pendant le service provisoire relève de la compétence de l'INAP et le catalogue des formations au choix figure à l'annexe du règlement grand-ducal précité du 23 avril 2021.

Le collège des bourgmestre et échevins ou le bureau d'un syndicat de communes peut demander à ce que des formations organisées par une entité communale soient assimilées à des formations au choix. Il en est de même pour les formations organisées par des organismes agréés par le ministre ayant



l'Education nationale dans ses attributions ou par des services ou administrations relevant du ministre précité.

La demande d'assimilation est faite par écrit et à adresser au ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions.

4.1.2. Formation spéciale :

- Législation et organisation de l'enseignement musical communal (10 h) ;
- Aspects pédagogiques de l'enseignement musical communal (50h).

L'organisation de la formation spéciale relève de la compétence du ministère de l'intérieur.

4.2. Employés communaux

Le personnel enseignant engagé sous le régime de l'employé communal doit suivre pendant le service provisoire de deux années un cycle de formation de début de carrière, qui se compose comme suit :

4.2.1. Tronc commun de (60 h)

Conformément aux dispositions de l'article 26 du règlement grand-ducal précité du 23 avril 2021, le collège des bourgmestre et échevins ou le bureau du syndicat de communes peuvent demander à ce que les formations du tronc commun prévues pour l'employé communal engagé en qualité de personnel enseignant soient remplacées par celles prévues pour les professeurs de conservatoire dans le cadre de leur formation spéciale.

Dans ce cas, l'employé communal suit les formations suivantes, organisées par le ministère de l'intérieur :

- Législation et organisation de l'enseignement musical communal (10 h) ;
- Aspects pédagogiques de l'enseignement musical communal (50h).

La demande d'assimilation est faite par écrit et à adresser au ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions. En vue de l'élaboration de la demande d'assimilation en question, les entités communales et syndicales pourront s'adresser aux personnes de contact indiquées en fin de circulaire.

En outre, l'employé communal doit suivre les formations suivantes :

4.2.2. Formations au choix (30 h)

Le catalogue des formations au choix figure à l'annexe du règlement grand-ducal précité du 23 avril 2021.

Le collège des bourgmestre et échevins ou le bureau d'un syndicat de communes peut demander à ce que les formations organisées par une entité communale soient assimilées à des formations au choix. Il en est de même pour les formations organisées par des organismes agréés par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions ou par des services ou administrations relevant du ministre précité.

La demande d'assimilation est faite par écrit et à adresser au ministre ayant la Fonction Publique dans ses attributions.



4.3. Salariés

Le personnel enseignant, engagé sous le régime du salarié doit suivre pendant les deux premières années de son service, les formations suivantes, organisées par le ministère de l'Intérieur :

- Législation et organisation de l'enseignement musical communal (10 h) ;
- Aspects pédagogiques de l'enseignement musical communal (50h).

4.4. Remarque générale

Le personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal ou de salarié doit suivre les formations qui précèdent **non seulement lorsque l'agent bénéficie d'un engagement à durée indéterminée, mais également lorsque cet engagement a eu lieu pour une durée déterminée.**

Les formations et examens relevant du ministère de l'Intérieur sont organisés par la cellule examens et formations de la direction des affaires communales.

5. Reclassement

5.1. Principes

Avec effet au 1^{er} janvier 2023, les employés communaux classés aux groupes d'indemnité A2 ou B1, ayant atteint le début de carrière, sont reclassés dans les nouveaux groupes d'indemnité respectivement A2 ou B1. Les employés communaux classés à l'un des grades E3 et E2 sont considérés comme appartenant au groupe d'indemnité respectivement A2 ou B1. Il en est de même pour les salariés classés aux grades E3 ou E2. Le reclassement est opéré par une décision du collège des bourgmestre et échevins, qui fixera le grade et échelon de reclassement.

Le reclassement se fait en deux étapes :

- 1^{re} étape: Le grade de classement

Le grade de classement correspond à celui que l'agent aurait atteint le 1^{er} janvier 2023 s'il avait été classé dans le nouveau groupe d'indemnité depuis son début de carrière. En vue des futurs avancements, il garde son ancienneté de grade acquise dans son ancien grade avant le reclassement.

- 2^e étape: L'échelon de classement

L'agent a droit, dans son nouveau grade au numéro d'échelon atteint le 31 décembre 2022, diminué d'un échelon, sans préjudice du report de l'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancien grade. A défaut d'un tel échelon, l'employé est classé au dernier échelon du grade de reclassement.

Les employés communaux classés au groupe d'indemnité A1 ainsi que les employés communaux et salariés classés au grade E3^{ter} le 31 décembre 2022, sont reclassés dans le groupe d'indemnité A2 selon le même système. À partir du grade et de l'échelon ainsi déterminés, ils accèdent au groupe d'indemnité A1 par voie d'un avancement au grade immédiatement supérieur à celui auquel ils ont été reclassés dans le groupe d'indemnité A2.



A noter que les reclassements et l'avancement des agents du groupe d'indemnité A1 ne peuvent être opérés que dans un grade dont les conditions d'accès en matière de formation continue sont remplies. À cet effet, l'agent bénéficie d'un crédit de 12 journées de formation continue. Il doit donc avoir accompli 18 jours de formation continue pour pouvoir accéder au dernier grade de son groupe d'indemnité.

Lorsque la rémunération de l'agent résultant du reclassement est moins favorable que celle qu'il avait au 31 décembre 2022, les anciennes dispositions figurant respectivement au règlement grand-ducal précité du 25 septembre 1998 et aux articles 43 à 45 et 68 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, lui restent applicables jusqu'au moment où la rémunération résultant du reclassement devient plus favorable.

5.2. Exemples

Exemple 1

Un employé communal du groupe d'indemnité A2 a été engagé le 1^{er} novembre 2017 ; son début de carrière est le 1^{er} novembre 2019 ; il est classé au grade 8 à l'échelon 266 depuis le 1^{er} février 2022.

Détermination du grade de reclassement (Groupe d'indemnité A2)		
01/11/2019	Début de carrière	Grade 10
01/11/2023	1 ^{er} avancement	Grade 11

D'après les nouvelles dispositions, il serait classé au grade 10 du nouveau groupe d'indemnité A2. L'intéressé est donc classé au 1^{er} janvier 2023 dans le grade 10. Il avancera au grade 11 le 1^{er} novembre 2023.

Grade 8 (Ancien groupe d'indemnité A2)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311

Grade 10 (Nouveau groupe d'indemnité A2)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362	

L'intéressé était classé au 8^e échelon du grade 8. Il est donc reclassé au 7^e échelon du grade 10. Il pourra accéder à l'échelon 326 le 1^{er} février 2024.

Exemple 2

Un salarié classé au grade E2 a été engagé le 1^{er} juin 2000 ; son début de carrière est le 1^{er} juin 2002; il est classé à l'échelon 352 depuis le 1^{er} octobre 2022 ; il a accompli 6 jours de formation continue.

Détermination du grade de reclassement (Groupe d'indemnité B1)		
01/06/2002	Début de carrière	Grade 7
01/06/2006	1 ^{er} avancement	Grade 8
01/06/2009	2 ^e avancement	Grade 9
01/06/2013	3 ^e avancement	Grade 10
01/06/2021	4 ^e avancement	Grade 11

Étant donné que l'intéressé bénéficie d'un crédit de 12 jours de formation continue, il serait classé au grade 11 du groupe d'indemnité B1. L'intéressé est donc classé au 1^{er} janvier 2023 dans le grade 11. Il



avancera au grade 12 le 1^{er} juin 2027 sous condition d'avoir accompli 18 jours de formation continue supplémentaires.

Grade E2														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
176	185	196	209	222	235	248	261	274	287	300	313	326	339	352

Grade 11 (Groupe d'indemnité B1)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395	

L'intéressé était classé au 15^e échelon du grade E2. Étant donné qu'il n'existe pas de 14^e échelon au grade 11, il est reclassé au dernier échelon.

Exemple 3

Un employé communal classé au grade E3^{ter} a été engagé le 1^{er} août 2016 ; son début de carrière est le 1^{er} août 2018 ; il est classé à l'échelon 310 depuis le 1^{er} décembre 2022.

L'intéressé est d'abord reclassé au groupe d'indemnité A2 selon les règles usuelles :

Détermination du grade de reclassement (Groupe d'indemnité A2)		
01/08/2018	Début de carrière	Grade 10
01/08/2022	1 ^{er} avancement	Grade 11

D'après les nouvelles dispositions, il serait classé au grade 11.

Grade E3 ^{ter}																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
214	226	238	250	262	274	286	298	310	322	334	349	364	379	394	409	424	439	450

Grade 11 (Groupe d'indemnité A2)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395	

L'intéressé était classé au 9^e échelon du grade E3^{ter}. Il est donc reclassé au 8^e échelon du grade 11.

À partir du grade 11 il bénéficiera d'un avancement au grade immédiatement supérieur du groupe d'indemnité A1, donc au grade 12 :

Grade 12 (Groupe d'indemnité A1)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
290	305	320	340	360	380	395	410	425		

Au 1^{er} janvier 2023, l'intéressé est donc classé à l'échelon 380 du grade 12 du groupe d'indemnité A1.

Afin de déterminer l'évolution future de sa carrière, le développement de cette dernière est de nouveau établi à partir de son début de carrière initial.



Développement de la carrière (Groupe d'indemnité A1)		
01/08/2018	Début de carrière	Grade 12
01/08/2022	1 ^{er} avancement	Grade 13
01/08/2025	2 ^e avancement	Grade 14
01/08/2038	3 ^e avancement	Grade 15

On constate que d'après les nouvelles dispositions, l'intéressé pourrait déjà être classé au grade 13 du groupe d'indemnité A1. Il pourra donc bénéficier d'un avancement à ce grade après l'expiration du délai minimal d'une année depuis son dernier avancement, donc au 1^{er} janvier 2024. Il avancera au grade 14 le 1^{er} août 2025. Sous condition de remplir les conditions de formation continue (en tenant compte du crédit de 12 jours), il avancera au grade 15 le 1^{er} août 2038.

Exemple 4

Un salarié classé au grade E3^{ter} a été engagé le 1^{er} mars 1999 ; son début de carrière est le 1^{er} mars 2001 ; il est classé à l'échelon 439 depuis le 1^{er} avril 2021 ; il a accompli 10 jours de formation continue.

Détermination du grade de reclassement (Groupe d'indemnité A2)		
01/03/2001	Début de carrière	Grade 10
01/03/2005	1 ^{er} avancement	Grade 11
01/03/2008	2 ^e avancement	Grade 12

Même en tenant compte du crédit de 12 jours de formation continue, l'intéressé ne remplit pas les conditions de formation pour pouvoir accéder au grade 13 du groupe d'indemnité A2. Il est donc d'abord reclassé au grade 12 du groupe d'indemnité A2 selon les règles usuelles.

Grade E3 ^{ter}																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
214	226	238	250	262	274	286	298	310	322	334	349	364	379	394	409	424	439	450

Grade 12 (Groupe d'indemnité A2)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
290	305	320	340	360	380	395	410	425		

L'intéressé était classé au 18^e échelon du grade E2. Étant donné qu'il n'existe pas de 15^e échelon au grade 12, il est reclassé au dernier échelon.

À partir du grade 12 il bénéficiera d'un avancement au grade immédiatement supérieur du groupe d'indemnité A1, donc au grade 13.

Grade 13 (Groupe d'indemnité A1)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
320	340	360	380	395	410	425	440	455	470	

Au 1^{er} janvier 2023, l'intéressé est donc classé à l'échelon 455 du grade 13 du groupe d'indemnité A1.

Afin de déterminer l'évolution future de sa carrière, le développement de cette dernière est de nouveau établi à partir de son début de carrière initial.



Développement de la carrière (Groupe d'indemnité A1)		
01/03/2001	Début de carrière	Grade 12
01/03/2005	1 ^{er} avancement	Grade 13
01/03/2008	2 ^e avancement	Grade 14
01/03/2021	3 ^e avancement	Grade 15

On constate que d'après les nouvelles dispositions, l'intéressé pourrait, s'il remplissait les conditions de formation, déjà être classé au grade 15 du groupe d'indemnité A1. Il pourra donc bénéficier d'un avancement au grade 14 après l'expiration du délai minimal d'une année depuis son dernier avancement, donc au 1^{er} janvier 2024. Il avancera au grade 15 dès qu'il aura rempli les conditions de formation, mais au plus tôt une année après l'avancement au grade 14, donc au 1^{er} janvier 2025.

Attention : Comme l'intéressé avait atteint le maximum du grade 12 après son reclassement au grade 12, il bénéficiera de sa prochaine biennale deux années après son avancement au grade 13, donc au 1^{er} janvier 2025.

Exemple 5

Un employé communal a été engagé le 1^{er} septembre 2019. Par décision individuelle de classement, il a été classé à l'échelon 362 du grade 10 de l'ancien groupe d'indemnité A2. On suppose dans ce cas, qu'à ce moment, les conditions d'accès au grade 10 (7 années de grade depuis le début de carrière) étaient remplies et le grade de reclassement est donc déterminé à partir d'un début de carrière fictif qui est le 1^{er} septembre 2012.

Détermination du grade de reclassement (Groupe d'indemnité A2)		
01/09/2012	Début de carrière	Grade 10
01/09/2016	1 ^{er} avancement	Grade 11
01/09/2019	2 ^e avancement	Grade 12

D'après les nouvelles dispositions, il serait classé au grade 12 du nouveau groupe d'indemnité A2. L'intéressé est donc classé au 1^{er} janvier 2023 dans le grade 12. Il avancera au grade 13 le 1^{er} septembre 2032 sous conditions de remplir les conditions de formation requises.

Grade 10 (Ancien groupe d'indemnité A2)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	362	

Grade 12 (Nouveau groupe d'indemnité A2)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
290	305	320	340	360	380	395	410	425	435		

L'intéressé était classé au 11^e échelon du grade 10. Il est donc reclassé au 10^e échelon du grade 12.

Exemple 6

Un salarié classé au grade E2 a été engagé le 1^{er} septembre 2017 ; son début de carrière est le 1^{er} septembre 2019. Compte tenu de sa bonification d'ancienneté, sa carrière a évolué comme suit jusqu'au 31 décembre 2022 :



Date	Grade/Échelon	Effet	Points	Remarque
01/12/2016	E2/3	01/12/2016	196	Début bonification
	E2/4	01/12/2017	209	
01/09/2019	E2/4	01/09/2017	209	Début de carrière
	E2/5	01/12/2019	222	
	E2/6	01/12/2021	235	

Au 31 décembre 2022, l'intéressé est donc classé au 6^e échelon du grade E2 ; il devrait être reclassé au 5^e échelon du grade 7 du groupe d'indemnité B1. Cet échelon correspondant à 212 points indiciaires, sa rémunération au 1^{er} janvier 2023 serait donc inférieure à sa rémunération au 31 décembre 2022. Il s'en suit que les anciennes dispositions en matière de salaire lui restent applicables jusqu'à ce que les nouvelles dispositions deviennent plus favorables.

Anciennes dispositions				
Date	Grade/Échelon	Effet	Points	Remarque
01/12/2016	E2/3	01/12/2016	196	Début bonification
	E2/4	01/12/2017	209	
01/09/2019	E2/4	01/09/2017	209	Début de carrière
	E2/5	01/12/2019	222	
	E2/6	01/12/2021	235	
	E2/7	01/12/2023	248	
01/09/2025	E2/9	01/09/2025	274	Double échelon
	E2/10	01/12/2025	287	
	E2/11	01/12/2027	300	
	E2/12	01/12/2029	313	
	E2/13	01/12/2031	326	

Nouvelles dispositions				
Date	Grade/Échelon	Effet	Points	Remarque
01/12/2016	E2/3	01/12/2016	196	Début bonification
	E2/4	01/12/2017	209	
01/09/2019	E2/4	01/09/2017	209	Début de carrière
	E2/5	01/12/2019	222	
	E2/6	01/12/2021	235	
01/01/2023	7/5	01/01/2023	212	Reclassement
01/09/2023	8/4	01/09/2023	230	Avancement
	8/5	01/12/2023	239	
	8/6	01/12/2025	248	
01/09/2027	9/5	01/09/2027	266	Avancement
	9/6	01/12/2027	278	
	9/7	01/12/2029	290	
01/09/2031	10/7	01/09/2031	314	Avancement
	10/8	01/12/2031	326	

À partir du 1^{er} septembre 2031, la carrière établie selon les nouvelles dispositions devient plus favorable et l'agent continue à évoluer selon cette carrière.

5.3. Workshop « reclassement »

Afin de faciliter le reclassement du personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal ou de salarié, le ministère de l'Intérieur organisera deux workshops qui auront pour objet de fournir au personnel chargé du reclassement du personnel enseignant, des réponses à toutes les questions y relatives et s'adressent dès lors principalement aux agents en charge de la mise en œuvre du reclassement.

Les workshops auront lieu :

- Le **12 septembre de 13h30 à 16h00** au ministère de l'Intérieur (19, rue Beaumont L-1219 Luxembourg)
- ou



- Le **26 septembre de 8h30 à 11h00** au ministère de l'Intérieur (19, rue Beaumont L-1219 Luxembourg).

Etant donné que les places sont limitées, priorité sera donnée aux agents effectivement en charge du calcul technique du reclassement du personnel enseignant.

Les inscriptions se feront par mail à l'adresse électronique à l'attention de Madame Nadja Poengen (nadja.poengen@mi.etat.lu) et indiqueront la date du workshop à laquelle vous souhaitez participer.

6. Epreuve de langues

Conformément aux articles 57 et 96 de la loi, à partir du 1^{er} septembre 2023 le personnel enseignant engagé en qualité d'employé communal ou de salarié ne peut être admis au service d'un établissement d'enseignement musical dans le secteur communal qu'au cas où les candidats intéressés font preuve d'une connaissance adaptée au niveau de carrière des trois langues administratives telles que définies par la loi modifiée du 24 février 1984 sur le régime des langues.

Le contrôle de la connaissance des trois langues administratives est opéré par l'INAP pour les fonctionnaires communaux et par le ministère de l'Intérieur, cellule examens et formations de la direction des affaires communales, pour les employés communaux et les salariés.

Il résulte de ce qui précède qu'**à partir du 1^{er} septembre 2023, tout candidat à un poste d'enseignant doit remplir les conditions de langues précitées au moment de l'engagement.** Toute décision d'engagement d'un enseignant ne remplissant pas ces conditions fera l'objet d'une annulation ou d'un refus d'approbation par le ministère de l'Intérieur, selon qu'il s'agit d'un employé communal ou d'un salarié. Les considérations qui précèdent s'appliquent tant aux **engagements à durée indéterminée qu'à ceux conclus pour une durée déterminée.**

Par dérogation à ce qui précède, le conseil communal peut procéder **exceptionnellement à l'engagement d'agents hautement spécialisés** ne pouvant pas se prévaloir de la connaissance de deux des trois langues administratives en cas de nécessité de service dûment motivé. Toutefois, s'agissant d'une **procédure d'exception, son application ne saurait constituer une règle générale.** Les services du ministère de l'Intérieur vérifieront ainsi scrupuleusement si les conditions d'application de la procédure d'engagement sont remplies et il appartiendra aux autorités communales ou syndicales de **motiver à suffisance de droit la nécessité de service** y afférente. A préciser encore que la condition relative au **caractère hautement spécialisé des candidats** concernés vise des **qualifications dépassant le cadre des qualifications requises** pour les différents emplois d'enseignants.

La réglementation relative au contrôle des trois langues administratives prévoit la possibilité pour les candidats de se voir accorder des dispenses en fonction de leurs études. Les autorités communales et syndicales ainsi que les candidats intéressés pourront s'adresser à Madame Deborah Brucher (deborah.brucher@mi.etat.lu), secrétaire de la commission du contrôle des langues de l'enseignement musical, pour prendre de plus amples informations à ce sujet.

Si l'agent bénéficie d'une dispense de la connaissance de la langue luxembourgeoise, il est tenu de suivre au cours des trois premières années de service à partir de la date de l'engagement des cours de langue luxembourgeoise et de se soumettre à un contrôle de la langue luxembourgeoise. A cette fin, l'agent peut prétendre au congé linguistique, tel qu'il est prévu par la loi précitée du 24 février 1984.



Une **séance de la commission de langues** est prévue pour le **20 septembre 2023** et une **séance supplémentaire** sera organisée **avant le 15 septembre 2023 en cas de besoin**. L'inscription de candidats pour la séance en question pourra se faire auprès de Madame Brucher.

Finalement, je vous saurais gré de bien vouloir vous adresser aux agents du ministère de l'Intérieur pour toute question ayant trait à la présente circulaire :

Questions générales :

M. Jean-Lou Hildgen	tél. 247-84611	jean-lou.hildgen@mi.etat.lu
Mme. Nadja Poensgen	tél. 247-84613	nadja.poensgen@mi.etat.lu

Questions Rémunération/Reclassement

M. Pascal Wagner	tél. 247-74625	pascal.wagner@mi.etat.lu
------------------	----------------	--

Questions Epreuve de langues :

Mme. Deborah Brucher	tél. 247- 84644	deborah.brucher@mi.etat.lu
----------------------	-----------------	--

Veillez agréer, Madame la Bourgmestre, Monsieur le Bourgmestre, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'assurance de ma parfaite considération.

La Ministre de l'Intérieur



Taina Bofferding

