

Circulaire n° 2025-021

Circulaire

aux administrations communales,
aux syndicats de communes,
aux offices sociaux,
aux autres établissements publics placés sous la surveillance des communes

Objet : Transposition dans le secteur communal de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

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

J'ai l'honneur de vous informer que le règlement grand-ducal du 20 décembre 2024, publié le 29 janvier 2025 (Mémorial A25) a rendu applicables aux fonctionnaires et employés communaux certaines mesures pécuniaires de l'accord salarial dans la Fonction publique du 9 décembre 2022.

Les différentes mesures donnent lieu aux considérations suivantes :

Gestion par objectifs et majorations d'échelon

- 1) *Désignation des fonctionnaires et employés communaux occupant un poste à responsabilité particulière.*

Les critères à appliquer par le collège échevinal afin de désigner un agent occupant un poste à responsabilité particulière sont précisés davantage : Dorénavant, le collège des bourgmestre et échevins désigne les fonctionnaires occupant ce poste à responsabilité particulière en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail.

Par **compétences personnelles**, il y a lieu d'entendre le comportement du fonctionnaire dans ses relations avec le public et avec les collègues de travail ainsi que son sens des responsabilités.

Par **assiduité**, il y a lieu d'entendre la promptitude avec laquelle le fonctionnaire s'acquitte des travaux qui lui sont confiés, sa ponctualité, son application ainsi que sa disponibilité à assumer des charges nouvelles.

Par **qualité du travail**, il y a lieu d'entendre les connaissances du fonctionnaire, son sens de l'organisation du travail, son esprit d'initiative et son rendement.

Rappelons la procédure administrative applicable en l'occurrence :

Le collège des bourgmestre et échevins :



- a) définit le nombre des postes à responsabilités particulières de son administration ;
 - b) définit le nombre maximum des postes donnant droit à l'attribution de la majoration d'échelon pour postes à responsabilités particulières ;
 - c) désigne les fonctionnaires pouvant bénéficier des majorations d'échelon pour postes à responsabilités particulières en tenant compte de leur expérience professionnelle ainsi que de leur mérite personnel qui comprend les éléments de compétences personnelles, d'assiduité et de qualité de travail.
- 2) *Augmentation du nombre de postes à responsabilités particulières donnant droit à l'octroi d'une majoration d'échelon.*

Dans le passé, le nombre des postes à responsabilités particulières a été fixé à 15%, respectivement à 20% de l'effectif des fonctionnaires défini pour chaque groupe de traitement par décision du collège des bourgmestre et échevins. Le taux maximum à appliquer en l'occurrence est porté à 30% à **partir du 1^{er} février 2025**.

Notons que les dispositions qui précèdent s'appliquent mutatis mutandis aux employés communaux. La définition du nombre de postes à responsabilités particulières est opérée séparément pour les fonctionnaires et employés communaux.

3) *Augmentation de la majoration d'échelon*

Pour les agents bénéficiant d'une majoration d'échelon, celle-ci est augmentée rétroactivement à **partir du 1^{er} juillet 2023** de 5 points indiciaires :

Fonctionnaires communaux :

Groupe de traitement	Majoration d'échelon jusqu'au 30 juin 2023	Majoration d'échelon à partir du 1 ^{er} juillet 2023
A1(y inclus fonctions dirigeantes)	25 p.i.	30 p.i.
A2	22 p.i.	27 p.i.
B1	20 p.i.	25 p.i.
C1	15 p.i.	20 p.i.
D1 (agent de transport) (agent pompier)	15 p.i.	20 p.i.
D1 (artisan) (agent municipal)	10 p.i.	15 p.i.
D2 ; D3	10 p.i.	15 p.i.

Il y a lieu de noter que l'augmentation en question s'applique également aux fonctionnaires communaux bénéficiant à **titre transitoire** d'une **substitution de grade** en exécution de



l'article 41, paragraphe 3 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires communaux.

Employés communaux :

Groupe d'indemnité	Majoration d'échelon jusqu'au 30 juin 2023	Majoration d'échelon à partir du 1er juillet 2023
A1	25 p.i.	30 p.i.
A2	22 p.i.	27 p.i.
B1	20 p.i.	25 p.i.
C1	15 p.i.	20 p.i.
D1, D2, D3	10 p.i.	15 p.i.

Prime de brevet de maîtrise ou de brevet de technicien supérieur

Avec effet à partir du **1^{er} juillet 2023**, les fonctionnaires du groupe de traitement B1 ainsi que les employés communaux du groupe d'indemnité B1, détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un brevet de technicien supérieur ou qui obtiennent ce brevet au cours de l'exercice de leurs fonctions, bénéficient, à partir de leur admission au service provisoire ou à partir du premier jour du mois qui suit celui pendant lequel a eu lieu son obtention et sous réserve qu'il est établi que la détention de ce brevet constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions liées au poste occupé, d'une prime mensuelle non pensionnable selon les modalités suivantes :

Valeur de la prime :

- 1° 10 points indiciaires au cours des cinq premières années de service ;
- 2° 15 points indiciaires à partir de la sixième année de service.

Il importe de constater qu'en raison du fait que la prime est **non pensionnable**, celle-ci doit être calculée avec la **valeur du point indiciaire, applicable aux employés communaux non affiliés au régime de pension des fonctionnaires communaux**.

Les brevets précités doivent être inscrits au registre des titres de formation et être classés au moins au niveau 5 du cadre luxembourgeois des qualifications, tels que prévus par respectivement l'article 66 et l'article 69 de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

La décision d'octroi de la prime visée est à prendre par le **collège des bourgmestre et échevins**. La décision en question doit constater que la détention du brevet donnant droit à l'octroi de la prime constitue une qualification supplémentaire en relation directe avec les missions assumées par l'agent intéressé.

Supplément de rémunération pour les fonctions de secrétaire de direction

Avec effet à partir du **1^{er} juillet 2023**, les suppléments de rémunération pour fonctions de secrétaire de direction dont bénéficient les employés communaux en exécution de l'article 50 du règlement grand-ducal modifié du 28 juillet 2017 déterminant le régime et les indemnités des employés communaux, sont augmentés de 5 points.



Groupe d'indemnité	Supplément de rémunération jusqu'au 30 juin 2023	Supplément de rémunération à partir du 1er juillet 2023
B1	20 p.i.	25 p.i.
C1	15 p.i.	20 p.i.
D1	10 p.i.	15 p.i.

Pour toute information supplémentaire, les personnes suivantes se tiennent à la disposition de vos services :

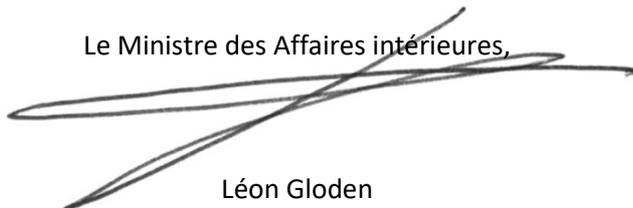
Monsieur Pascal Wagner, inspecteur (tél : 247-74625 ; e-mail pascal.wagner@mai.etat.lu)

Monsieur Jean-Lou Hildgen, conseiller (tél : 247-84611 ; e-mail jean-lou.hildgen@mai.etat.lu)

Madame Nadja Poensgen , attachée (tél : 247-84613 ; e-mail nadja.poensgen@mai.etat.lu)

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

Le Ministre des Affaires intérieures,



Léon Gloden

