

2015: Reform des Statuts und der Gehälter im öffentlichen Dienst

Informationsversammlung
von OGBL und
FNCTTFEL-Landesverband
15. Dezember 2014
Casino Syndical

Kurzer Rückblick

- Vorherige Gehälterrevisionen: 50iger, 60iger, 70iger Jahre
- Letzte Gehälterrevision: 1986 (Reglung verschiedener Härtefälle)
- Studie zu den Gehältern: Bis November 2010
- Abkommen Regierung-CGFP: 15. Juli 2011
- Gesetzesvorprojekte Regierungsrat: 21. Oktober 2011
8 Vorprojekte von Gesetzen, 30 Vorprojekten großherzoglicher Reglemte, sowie 7 Zusatzdokumente
- Gutachten Staatsrat: Januar 2014
- „Beratung“ Parlament & Regierung: Juli 2014

- Neues Gutachten Staatsrat: Dezember 2014 (?)
- Abstimmung Abgeordnetenversammlung: Anfang 2015
- Inkrafttreten der Reform: ??? 2015

Laufbahnen bisher: Eckwerte – Beispiel Redakteur

Begriffe:

- Carrière – Laufbahn
- Grade de début de carrière
- Grade de computation de l'ancienneté
- Evolution du cadre ouvert (grades)
- Nombre grades dans cadre ouvert
- Evolution du cadre fermé (grades)
- Nombre grades dans cadre fermé
- Pourcentages du cadre fermé
- Allongements obligatoires
- Allongements facultatifs
- Grade de substitution
- Pourcentage grade de substitution

Beispiel:

rédacteur
Grad 7
Grad 7
Grade 7, 8,9,10
4
Grade 11, 12, 13
3
11: 15%; 12: 15%; 13: 11%

11: 395; 12: 425; 13: 455, 466
Grad 13bis
10% + 5% hors cadre

Neue Laufbahnen: Rubriken

Neue Gruppierung der Funktionen in 5 Rubriken:

- Allgemeine Verwaltung („Administration générale“)
- Schulen („Enseignement“)
- Armee, Polizei und Polizeiinspektion
- Douane
- Magistratur

Neue Laufbahnen: Kategorien, Gruppen

Alle Laufbahnen werden eingeteilt in
Kategorien – Gruppen – Untergruppen

[Ausnahme: Magistratur]

| Kategorie: | Gruppen: | | |
|-------------------|------------------|---------------|----|
| A | A1 (Master) | A2 (Bachelor) | |
| B | B1 (FES) | | |
| C | C1 (5 ans ...) | | |
| D | D1 (BM, DAP,...) | D2 | D3 |

→ Aufwertung verschiedener Laufbahnen:

ingénieur industriel (ancien ingénieur-technicien), éducateur gradué, infirmier gradué, maître d'enseignement technique, éducateur, infirmier, assistant technique médical, expéditionnaire technique avec diplôme de technicien, ...

Neue Laufbahnen: Hierarchisierung

Jede Untergruppe besteht in Zukunft aus

| | Bisher: |
|---------------------------------------------------|----------------|
| einer allgemeinen Ebene („niveau général“) | „cadre ouvert“ |
| einer höheren Ebene („niveau supérieur“) | „cadre fermé“ |

Ausnahme:

Untergruppe mit „besondere Aufgaben“ („attributions particulières“)

Laufbahnen: Allgemeine Entwicklung

Beispiel „Administration générale“

| Gruppe | niveau général | niveau supérieur | Attributions particulières |
|--------|-------------------|------------------|----------------------------|
| A1 | Grade 12, 13, 14 | Grade 15, 16 | Grade 12-18, S1-S4 |
| A2 | Grade 10, 11, 12 | Grade 13, 14 | |
| B1 | Grade 7, 8, 9, 10 | Grade 11, 12, 13 | Grade 12-13 |
| C1 | Grade 4, 6, 7 | Grade 8, 8bis | |
| D1 | | | Grade 2-8bis |
| D2 | Grade 2, 3, 4 | Grade 5, 6, 7 | Grade 2-7 |
| D3 | Grade 2, 3, 4 | Grade 5, 6 | |

Neue Laufbahnen: Funktionsbezeichnung

Vereinfachte **Funktionsbezeichnung**

- Rédacteur / inspecteur;
- artisan / artisan dirigeant
- éducateur gradué → spécialiste en sciences humaines / ... dirigeant

Ausnahme: Armee, Polizei und Polizeiinspektion, sowie Douane

Sous-groupes: Administration générale

Catégorie A – groupe A1 – sous-groupes:

| | | |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| a) administratif | Attaché | Conseiller |
| b) scientifique et technique | Chargé d'études | Chargé d'études dirigeant |
| c) éducatif et psycho-social | Expert en sciences humaines | Expert en sciences humaines dirigeant |
| d) attributions particulières | Conseillers de gouvernement, médecins, directeurs, commissaires, secrétaires d'Etat, ministres, ... | |

Catégorie A – groupe A2 – sous-groupes:

| | | |
|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|
| a) administratif | Gestionnaire | Gestionnaire dirigeant |
| b) scientifique et technique | Chargé de gestion | Chargé de gestion dirigeant |
| c) éducatif et psycho-social | Spécialiste en sciences humaines | Spécialiste en sciences humaines dirigeant |

Sous-groupes: Administration générale

Catégorie B – groupe B1 – sous-groupes:

| | | |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| a) administratif | Rédacteur | Inspecteur |
| b) technique | Chargé technique | Chargé technique dirigeant |
| c) éducatif et psycho-social | Professionnel en sciences humaines | Professionnel en sciences humaines dirigeant |
| d) attributions particulières | Conservateur des hypothèques, secrétaire général au ravitaillement,... | |

Catégorie C – groupe C1 – sous-groupes:

| | | |
|------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| a) administratif | Expéditionnaire | Expéditionnaire dirigeant |
| b) technique | Expéditionnaire technique | Expéditionnaire technique dirigeant |

Sous-groupes: Administration générale

Catégorie D – groupe D1 – sous-groupes:

| | | |
|--|---------------------|-------------------------------|
| | Agent pénitentiaire | Agent pénitentiaire dirigeant |
| | Artisan | Artisan dirigeant |

Catégorie D – groupe D2 – sous-groupes:

| | | |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| a) administratif | Huissier | Huissier dirigeant |
| b) technique | Agent des domaines | Surveillant des domaines |
| d) attributions particulières | Facteur, facteur en chef, facteur aux écritures. | Facteur aux écritures principales, facteur comptable, ... |

Catégorie D – groupe D3 – sous-groupes:

| | | |
|--|----------------|----------------------|
| | Agent de salle | Surveillant de salle |
|--|----------------|----------------------|

Sous-groupes: Enseignement

Catégorie A – groupe A1 – sous-groupes:

| | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| a) enseignement secondaire | professeur |
| b) enseignement fondamental | Instituteur spécialisé |
| c) attributions particulières | Formateur d'adultes, directeur adjoint, directeur, inspecteur, ... |

Catégorie A – groupe A2 – sous-groupes:

| | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| a) enseignement fondamental | Instituteur |
| b) enseignement secondaire | Instituteur, professeur d'enseignement technique |
| c) attributions particulières | Chef d'institut, Formateur d'adultes, directeur adjoint, ... |

Catégorie B – groupe B1 – sous-groupes:

| | |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) enseignement secondaire | Maître d'enseignement |
| b) attributions particulières | Formateur d'adultes en enseignement pratique, monitrice surveillante des Centres socio-éducatifs de l'Etat. |

Sous-groupes: Armée, Police et Inspction ...

Catégorie A – groupe A1 – sous-groupes:

| | | |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| a) militaire | Lieutenant, lieutenant en premier, capitaine | Major, Lieutenant-colonel |
| b) policier | Commissaire principal, premier commissaire principal, commissaire divisionnaire adjoint | Commissaire divisionnaire, premier commissaire divisionnaire |
| c) attributions particulières | Lieutenant musique militaire, directeur général adjoint, colonel/chef d'état-major, ... | |

Sous-groupes: Armée, Police et Inspction ...

Catégorie D – groupe D1 – sous-groupes:

| | | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| a) militaire | Sergent, premier sergent, sergent chef | Adjudant, adjudant-chef, adjudant-major |
| b) policier | Inspecteur adjoint, inspecteur, premier inspecteur | Inspecteur-chef, commissaire, commissaire en chef |
| c) attributions particulières | Sergent musique militaire, premier sergent musique ... | |

Catégorie D – groupe D2 – sous-groupes:

| | | |
|--------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a) militaire | Caporal, caporal de première classe | Caporal-chef, premier caporal-chef |
| b) policier | Brigadier, premier brigadier | Brigadier principal, brigadier-chef |

Sous-groupes: Douane

Catégorie A – groupe A1 – sous-groupes:

| | | |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| a) douanes | Attaché douanier, chargé d'études informaticien, ... | Auditeur, conseiller- informaticien, ... |
| b) attributions particulières | Directeur adjoint, directeur | |

Catégorie A – groupe A2 – sous-groupes:

| | | |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Comissaire douanier adjoint, informaticien diplômé adjoint, commissaire douanier, ... | Comissaire douanier principal, informaticien diplômé principal, commissaire douanier principal, ... |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sous-groupes: Douane

Catégorie B – groupe B1 – sous-groupes:

| | | |
|--|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| | Rédacteur, informaticien, rédacteur principal, ... | Inspecteur, receveur, inspecteur principal, ... |
|--|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|

Catégorie D – groupe D1 – sous-groupes:

| | | |
|--|-------------------------------------------|----------------------------------------|
| | Brigadier, 1 ^{er} brigadier, ... | Vérificateur adjoint, vérificateur,... |
|--|-------------------------------------------|----------------------------------------|

Neuregelung Stage resp. provisorische Dienstzeit

- **Dauer:** von 2 auf 3 Jahre (resp. 4 Jahre), ~~2 Monate andere Verwaltung~~, bei 12 Jahren Erfahrung im Privatsektor ohne Aufnahmeexamen, ...
- **Entschädigung:** 1. und 2. Jahr, 80% (von 4. Stufe); im 3. Jahr, 90%
Mindestlohn: 2.305,23 €

| Laufbahn | 1. und 2. Jahr | 3. Jahr | Bisher | Diff. |
|-----------|---------------------|------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| A1 | 255 Punkte; 4.606 € | 306 Punkte; 5.528 € (288 P.) | | |
| A2 | 215 Punkte; 3.884 € | 250 Punkte; 4.516 € (239 P.) | | |
| B | 160 Punkte; 2.890 € | 183 Punkte; 3.306 € (175 P.) | 203 P.; 3.667 € | 24.896 € |
| C | 140 Punkte; 2.529 € | 151 Punkte; 2.728 € (145 P.) | 168 P.; 3.035 € | 17.138 € |
| D | 130 Punkte; 2.348 € | 130 Punkte; 2.348 € (130 P.) | 160 P.; 2.890 € 142 P.; 2.565 € | 21.148 € 8.467 € |

Laufbahnen: Neuregelung Anfangsgehälter

- Abschaffung des theoretischen Anfangsalters („*âge fictif de début de carrière*“)
- Neugestaltung der angerechnete Zeiten („*périodes de computation*“)
- Startpunkt allgemein auf 4. Stufe (4^e „*échelon*“) des Anfangsgrades („*grade de computation de l'ancienneté*“)
(Ausnahmen:
Schulwesen A2: 5. Stufe; Armee, Polizei und Polizeiinspektion: 6. Stufe; Fluglotsen: 6. Stufe; Handwerker mit MB oder DAP: 5. Stufe)

Traitement initial: Bonification d'ancienneté

| | Bisher: | Zukunft: |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| Jahre im öffentlichen Dienst (Lu, EU) wenn mehr als Halbtags: | 100% | 100% |
| Jahre im Privatsektor: | 50% | 50% |
| Unterschied „âge fictif“ zur Dienstbeginn: | 50% | 0% |
| Stage / provisorische Dienstzeit: | 100% | 0% |
| Besondere Erfahrung im Privatsektor (nach großherzoglichem Reglement) | 50% | 100% |

Das Maximum von 12 Jahre wird abgeschafft
Grenze von 55 Jahren wird abgeschafft

Konsequenzen ...

Neue „Computation“ – Beispiel 1:

Josy M.,

geboren 14.7.1979, Privatsektor 1.3.2005 – 31.12.2008,
 Redakteur provisorische Einstellung Stadt Luxemburg 1.1.2009;
 Festeinstellung 1.1.2011 → 1.1.2012

| Vorher: | Nachher: |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 100%: Stage, 01/2009 – 12/2011: 2 Jahre | 0%: Stage, 01/2009 – 12/2012: 0 Jahre |
| 50% : 08/2000 – 12/2009: 9 Jahre 4 Monate /2 | 50% : 03/2005-12/2008: 3 Jahre 9 Monate /2 |
| Total : 6 Jahre 8 Monate | Total : 1 Jahr 10 Monate |
| Point fictif départ carrière: 1/3/2004 (3 ^e échelon) | Point fictif départ carrière: 1/3/2010 (4 ^e éch.) |
| Gehalt ab 1/1/2012: 230 Punkte (7 ^e échelon) | Gehalt ab 1/1/2012: 212 Punkte (5 ^e échelon) |
| | Unterschied: - 18 Punkte |

→ Verlust von +/- 8-9% auf der gesamten Laufbahn (inklusive Pension!)

Neue „Computation“ – Beispiel 2:

Michèle B.,

Kommt am 1.1. 2013 direkt nach Schulabschluss als Redakteur zur Gemeinde X, Redakteur; Festeinstellung 1.1.2016

| Vorher: | Nachher: |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Computation gesamt: 2 Jahre | Computation gesamt: 0 Jahre |
| Point fictif départ carrière: 1/1/2013 (3 ^e éch.) | Point fictif départ carrière: 1/1/2016 (4 ^e éch.) |
| Gehalt am 1/1/2016: 212 Punkte (6 ^e échelon) | Gehalt am 1/1/2016: 203 Punkte (4 ^e échelon) |
| | Unterschied: -9 Punkte |

→ **Verlust von +/- 5% auf der gesamten Laufbahn (inklusive Pension!)**

Laufbahnen: Verlauf und Harmonisierung

- Harmonisierung der Aufstiegsfristen
 - 3, 6, resp. 9 Jahre auf der allgemeinen Ebene (bisher 3, 6, resp. 10 Jahre)
 - 12 Jahre zum Eintritt auf höhere Ebene + Bewertung (bisher 7 bis 11 Jahre)
 - 15, 18 resp. 21 Jahre + Bewertung (bisher laut Prozentsätzen – schneller oder langsamer)
 - End-Grad nicht vor 20 Jahren (bisher nach 8 bis x Jahren)
 - „Allongements“ werden in Gehälterstruktur integriert
 - Bedingung der Weiterbildung („formation continue“) für nächsten Grad (allgemeine Ebene und höhere Ebene)
von 12, 18, 24 resp. 30 Tagen (oder spezielle Weiterbildung wie «cycle de management public»)
 - Bedingung des Promotionsexamens bleibt bestehen (wie bisher)

Laufbahnen: Weitere Änderungen (1/3)

- „**Tableaux d'avancements**“ wird durch individuelle Gehälterentwicklung ersetzt
- Abschaffung der Vorschussbiennale („**majoration d'indice**“)
Konsequenz: Verlust von +/- 2%
- **Substitutionsgrade** werden abgeschafft und durch zweite Laufbahn („**deuxième filière**“) ersetzt (15% des Effektives + 5% Übergangsphase)
+10 Punkte, +15 Punkte, +20 Punkte, +22 Punkte und +25 Punkte
- **Laufbahnwechsel** wird durch „Zugang zu höherer Gehaltsgruppe“ ersetzt (20% der höheren Gruppe)
- Ernennungen „**hors cadre**“ werden abgeschafft und durch Ernennung auf „verantwortungsvolle Posten“ („**postes à responsabilité**“) und „**fonctions dirigeantes**“ ersetzt (Maximal 15% des Effektives) – auf Vorschlag des Verwaltungschefs (+25, +22, +20, +15 resp. +10 Punkte)

Laufbahnen: Weitere Änderungen (2/3)

- **Übergangsbestimmung:** Zugang für bestimmte Beamte auf verantwortungsvollen Posten zu höherer Gehältergruppe (20% der höheren Laufbahn; 15 Jahre Dienst; spezieller Formationszyklus)
- **Dieselben Prinzipien** werden auf **Staatsangestellte** angewandt
- Idem **Gemeindebeamte und -angestellte:** „*par assimilation en principal et en accessoires*“ (Art. 22 Statut)
- Indirekt auch auf Staatsarbeiter, Gemeindearbeiter, sozio-educativer Sektor, Spitäler ...
- **Prämien** bleiben (derzeit) unverändert; Regierung gibt Studie in Auftrag
- Abschaffung des „*trimestre de faveur*“ („Zukunftspak“, prévu à partir de mai 2015)
- Im **Schulwesen** gibt es ein **Übergangsregime** (diejenigen die bereits im Dienst sind, behalten die bisherigen Laufbahnen in E-Grade)

Laufbahnen: Weitere Änderungen (3/3)

- Möglichkeit der „**Funktionalisierung**“ von Staatangestellten (15 Jahre, Laufbahnexamen, Bewertung → Promotions- resp. Aufnahmeexamen)
- Neuregelung der **Familienzulage**: 27 Punkte, nur bei 1 oder mehreren Kinder „à charge“; für jeden Elternteil (falls im ÖD); bei Teilzeit proratisiert
- **Altersteilzeit** („retraite progressive“) – wenn pensionsberechtigt, maximal 3 Jahre; 75/25 oder 50/50 – kann geändert werden
- **Congé thérapeutique**
- **Congé linguistique**
- Gemeinsames Gesetz für Übergangspensionsregime bei Staat, Gemeinden und CFL
- **Mobilität** im öffentlichen Dienst (Staat, Gemeinden, CFL)

Laufbahnen: Enttäuschende Aufwertung (1/2)

Aufwertung verschiedener Laufbahnen:

Die große **Enttäuschung**

- Jeder bekommt eine neue Laufbahn (Beispielsweise Erzieher – bisher Grad 4-8bis; in Zukunft: Grad 7 bis 13)
- Jeder wird in den richtigen (neuen) Grad eingeordnet (Beispielsweise nach 29 Jahren Erfahrung von Grad 8bis in Grad 13)
- Aber es bleibt bei demselben Gehalt: derselbe oder der nächst gelegene „échelon“ im neuen Grad (Beispielsweise von 287 auf 290 Punkte: + 3 Punkte = + 54 €/Monat = 1,04%!!!)

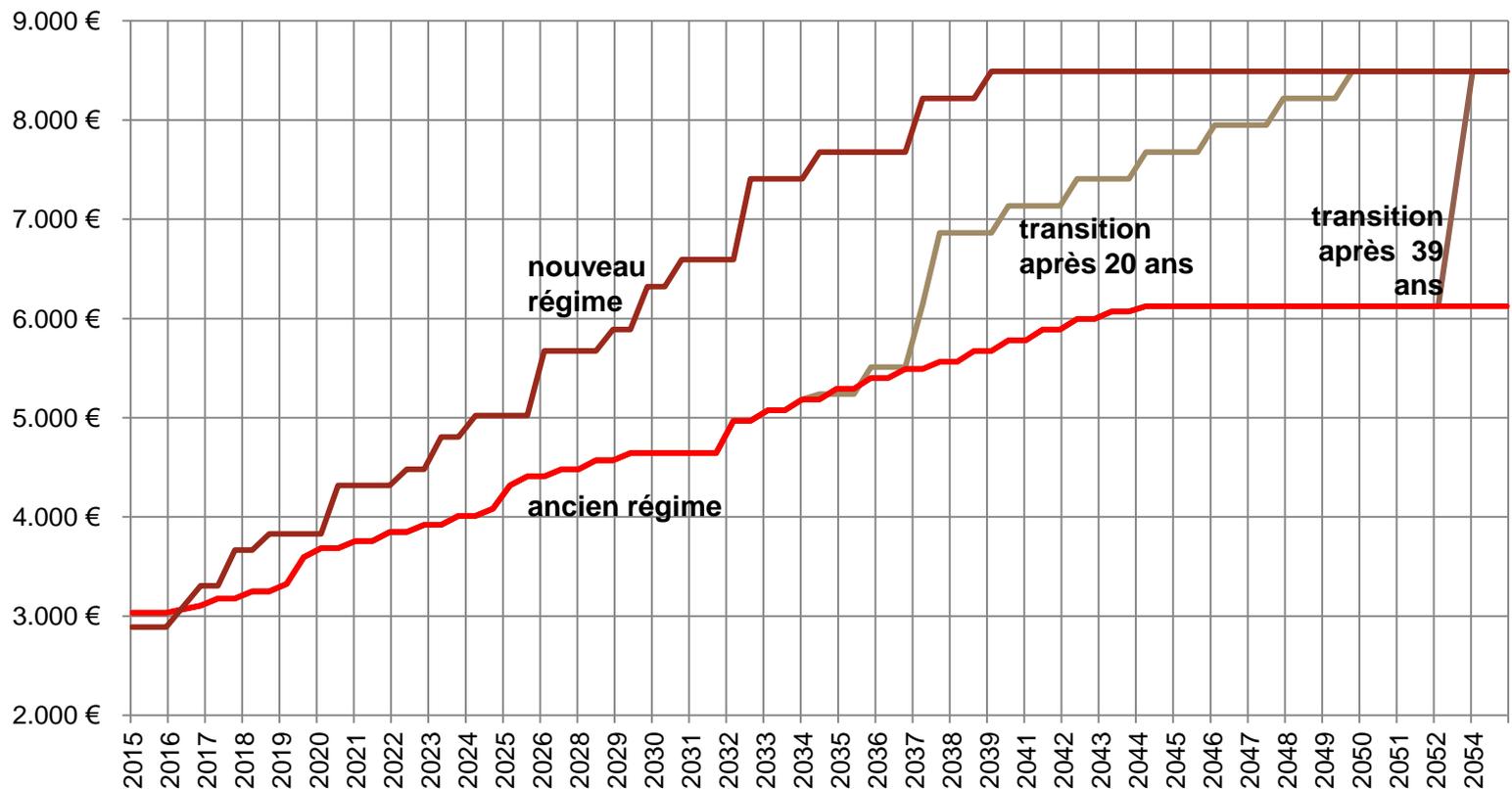
Laufbahnen: Enttäuschende Aufwertung (2/2)

Konsequenz dieser Vorgehensweise:

- Keine direkte Gehaltsverbesserung!
- Lediglich die **Perspektive** der neuen Laufbahn wird besser (spätestens mit 55 Jahren)
- Wer am längsten dabei, bekommt am wenigsten Genuss!!

Aufwertung – Beispiel Erzieher

EDUCATEUR - EVOLUTION SUR TOUTE LA CARRIERE



Statut – Bewertung: „Gestion par objectifs“

Neues Kapitel 2bis im Statut:

„Développement professionnel du fonctionnaire“

*Le développement professionnel du fonctionnaire s'inscrit dans le cadre d'un système de **gestion par objectifs** qui détermine et assure le suivi de la **performance générale de l'administration** et de la **performance individuelle des agents** qui font partie de l'administration.*

Le système de gestion par objectifs est mis en œuvre par cycles de trois années, dénommés „périodes de référence“, sur base des éléments suivants:

- a) le **programme de travail de l'administration** et, le cas échéant, de ses différents **services**,*
- b) l'**organigramme**,*
- c) la **description** de poste,*
- d) l'**entretien individuel** du fonctionnaire avec son supérieur hiérarchique*
- e) le **plan de travail individuel pour chaque fonctionnaire.***

Bewertung: „Entretien individuel“

- **Entretien individuel** et plan de travail individuel du **fonctionnaire** avec son supérieur hiérarchique:
au cours de la dernière année de la période de référence;
- **Fonctionnaire nouvellement nommé**, premier entretien individuel et établissement du premier plan de travail individuel:
pendant les trois premiers mois suivant la date d'effet de sa nomination;
- **Stagiaire**: période de référence fixée à **une année**.
- **Stagiaire**: premier entretien individuel et établissement du premier plan de travail individuel: **pendant le premier mois** suivant la date d'effet de son admission au stage.

Bewertung: „entretien d'appréciation“

Pour le fonctionnaire, le système d'appréciation s'applique:

- à partir du dernier grade du niveau général pour le passage au niveau supérieur;
- pour chaque promotion ou avancement assimilé à une promotion dans le niveau supérieur.

L'appréciation est faite sur base des critères d'appréciation suivants :

- la pratique professionnelle comprenant les compétences théoriques, les compétences techniques et pratiques et les compétences sociales qui sont liées au profil du poste,
- la réalisation du plan de travail individuel.

Bewertung: „Résultats de l'appréciation“

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

- le niveau de performance **4** équivaut à „**dépasse les attentes**“,
- le niveau de performance **3** équivaut à „**répond à toutes les attentes**“,
- le niveau de performance **2** équivaut à „**répond à une large partie des attentes**“,
- le niveau de performance **1** équivaut à „**ne répond pas aux attentes**“.

«Le chef d'administration arrête le résultat de l'appréciation en connaissance des observations du fonctionnaire. La décision motivée du chef d'administration est communiquée par écrit au fonctionnaire.»

Bewertung: „Effets de l'appréciation“

Niveau de performance 4: le fonctionnaire bénéficie de **trois jours de congé** de récréation supplémentaires pour la période de référence suivant l'appréciation.

Niveau de performance 3: sans effet.

Niveau de performance 2: le chef d'administration lui adresse une recommandation de **suivre des formations** dans les domaines de compétences jugés insuffisants et identifiés lors de l'appréciation. Le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service pour suivre ces formations (qui ne comptent pas comme formations exigées pour pouvoir bénéficier d'un avancement en grade).

Niveau de performance 1: déclenchement de la «**procédure d'amélioration des performances professionnelles**».

Bewertung: „procédure d'amélioration“

- Lorsque le résultat de l'appréciation fait apparaître le niveau de performance 1 ou lorsque les performances du fonctionnaire sont insuffisantes **en dehors** des cas où le système d'appréciation s'applique, le chef d'administration déclenche la **procédure d'amélioration des performances professionnelles**. Au début de cette procédure, un **programme d'appui est établi** afin d'aider le fonctionnaire à retrouver le niveau de performances requis.
- A la fin du programme d'appui, un **rapport d'amélioration** des performances professionnelles sur la base des critères du système d'appréciation est établi par le chef d'administration. Si les performances du fonctionnaire correspondent aux niveaux de performance 2, 3 ou 4, la procédure est arrêtée. Si les performances du fonctionnaire correspondent au niveau de performance 1, la **procédure d'insuffisance professionnelle** est déclenchée.

Bewertung: „procédure d'insuffisance“

- Lorsqu'un rapport d'amélioration des performances professionnelles fait apparaître le niveau de performance 1, le fonctionnaire fait l'objet de la procédure d'insuffisance professionnelle, pouvant conduire au **déplacement**, à la **réaffectation** ou à la **révocation**.
- A partir de la date d'effet de la décision, les prochains avancements en grade interviennent à chaque fois après trois années, sans préjudice des conditions d'accès au niveau supérieur et au dernier grade.
- Dans le cadre du présent article, le ministre du ressort saisit la **commission d'appréciation des performances professionnelles** instituée auprès du ministre.
- La commission prend, après avoir entendu les observations du délégué du Gouvernement, l'une des mesures suivantes:
 - a) elle prononce le déplacement, la réaffectation ou la révocation du fonctionnaire;
 - b) elle classe le dossier si elle estime que l'une qu'aucune des trois décisions visées au point a) n'est pas indiquée.

Bewertung: „Effets de l'appréciation“

Stagiaire:

- à la fin de chaque période de référence (c'est-à-dire chaque année)
- Lorsque **l'une des appréciations prévues** donne lieu à un niveau de performance 1, la résiliation du stage est prononcée (avec préavis d'un mois à compter du premier jour du mois qui suit celui de la constatation de l'insuffisance professionnelle)!

Statut: Weitere Änderungen (1/2)

- **Règles déontologiques** (im Gesetz festgeschrieben)
- **Activités accessoires** (im Gesetz festgeschrieben)
- Anfrage von Pension -6 Monate (2 Monate bei Kündigung)
- Beibehalten des Statuts während der Pension
- Verlängerung Dienst über 65 Jahre; 3 Jahre in einem Mal
- ~~Abschlussbericht („**Rapport de fin d'activités**«)~~
- Dispense de service pour **études** ...
- **Compte épargne-temps**
- **Congé linguistique**

Statut: Weitere Änderungen (2/2)

- Indemnisation congé de récréation non pris
- Mise à la pension: **Proratisation** du congé de récréation („Zukunftspak“ , prévu à partir de juillet 2015)
- ~~Médiateur~~ au sein de la Fonction publique
- **Employés** d'Etat - fonctionnarisation – conditions
- Noch immer keine demokratisch gewählten **Personalvertretungen beim Staat**

Schlussfolgerungen

Positiv:

- **Aufwertung** verschiedener Laufbahnen – oftmals ohne die erhoffte Wirkung!
- **Harmonisierung** Aufstiegsfristen im „cadre fermé“

Negativ:

- **Kürzung der Anfangsgehälter:** sowohl Stage als auch reales Anfangsgehalt , mit dauerhaften Verluste während gesamter „Laufbahn“ (inklusive Pension)
- Abschaffung der „majorations d'indice“
- **Bewertung:** „Paltongszéierei“, Günstlingswirtschaft
- Immer noch **keine dekmoratischen Verhandlungen!**

Diskussion ...



Diskussion
Fragen & Antworten