

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

**MEMORIAL**

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 183**23 septembre 2015**

S o m m a i r e**STATUT DU PERSONNEL DES CHEMINS DE FER LUXEMBOURGEOIS**

Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois. page **4398**

**Règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du statut
du personnel des chemins de fer luxembourgeois.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi modifiée du 28 décembre 1920, autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché;

La Commission paritaire et la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois entendues en leurs avis;

Vu l'article 2, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Développement durable et des Infrastructures et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le statut du personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois est modifié comme suit:

1. À l'article 2 les points 2° et 4° sont respectivement modifiés et remplacés comme suit:
 - «2° remplir les conditions d'aptitude physique et psychique fixées par la réglementation nationale et, à défaut, par règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel;»
 - «4° être âgé de 17 ans au moins au jour de son admission;».
2. L'article 3 est modifié et remplacé comme suit:

«1. La décision portant admission au stage des candidats remplissant les conditions fixées à l'article précédent appartient à la direction de l'entreprise.

L'admission au stage doit avoir lieu dans un des emplois classés dans les grades I/0, A/0, M/0, S/0 et B/0 du tableau de classification des carrières, filières, emplois et grades annexé au Titre 1^{er} du Livre IV.

Pendant la durée du stage, les agents sont rémunérés en conformité de l'article 48⁽¹⁾.

2. L'admission au stage peut se faire sur un poste à tâche complète ou, sous réserve que l'intérêt du service le permette, sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète. Le degré de la tâche ne peut être modifié pendant toute la durée du stage.

3. L'agent stagiaire est soumis à un plan d'insertion professionnelle prévoyant la mise à disposition d'un livret d'accueil et d'un carnet de stage, indiquant, les différentes unités d'enseignement auxquelles il doit réussir, et la désignation d'un patron de stage. Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, fixera les dispositions générales et particulières relatives audit plan d'insertion professionnelle.»
3. L'article 4 est modifié comme suit:
 - a) Le paragraphe 1^{er} est modifié et remplacé comme suit:

«1. Pour les agents admis au stage sur un poste à tâche complète la période de stage est de

 - un an pour les agents des grades I/0 et A/0;
 - deux ans pour les agents des grades M/0, S/0 et B/0.

Pour les agents admis au stage sur un poste à temps partiel de cinquante pour cent ou de soixante-quinze pour cent d'une tâche complète, la période de stage est prolongée de cinquante pour cent de la durée respective indiquée ci-dessus.»
 - b) Le paragraphe 3 est modifié et remplacé comme suit:

«3. Pour l'agent stagiaire qui au cours de la première année ne donne pas satisfaction ou qui ne remplit plus les conditions prévues au point 2 de l'article 2, le licenciement peut intervenir à tout moment.»
 - c) Le paragraphe 4 est modifié et remplacé comme suit:

«4. Pour l'agent stagiaire le licenciement peut intervenir postérieurement à la première année suivant son admission aux CFL soit pour motifs graves, soit pour les raisons indiquées au premier alinéa de l'article 48⁽¹⁵⁾, soit en cas d'échec définitif à une épreuve clôturant une unité d'enseignement et faisant partie intégrante ou bien du plan d'insertion professionnelle ou bien de l'examen de fin de stage dont question au paragraphe 5 ci-après.»
 - d) Le paragraphe 9 est modifié comme suit:
 - le terme «déterminée» prévu au deuxième et quatrième tiret est remplacé par celui de «spécialisée»;
 - l'avant dernier tiret est modifié et remplacé comme suit:

«– dans le grade S/1 pour le stagiaire de la carrière supérieure;»
 - le septième tiret est modifié et remplacé comme suit:

«– dans le grade B/1 pour le stagiaire de la carrière gestionnaire en chef.»
4. L'intitulé V du Livre 1^{er} est modifié et remplacé comme suit:

«Titre V. – Dispositions diverses».

5. L'article 9 est modifié et remplacé comme suit:

«Sans préjudice de l'article 4, paragraphe 3, les dispositions de l'article 14 sont applicables aux agents stagiaires en absence pour congé de maladie.»

6. L'intitulé VI du Livre 1^{er} est abrogé et l'article 10 est modifié et remplacé comme suit:

«Sans préjudice des dispositions du présent Livre I, sont applicables aux agents stagiaires, les dispositions suivantes du Livre II:

l'article 12 paragraphe 1^{er}, l'article 12^{ter} paragraphe 1^{er}, paragraphe 2 si le stagiaire est en service depuis un an au moins, paragraphe 3, paragraphe 4 point 4.1. alinéas 1 à 3, et points 4.3. et 4.4., paragraphe 6 point 6.1. alinéas 3 et 4, et point 6.3., l'article 13, les articles 15, 16 et 32, l'article 38 alinéa 1 à l'exception des points 5°, 6° et 7°, alinéas 2 à 4, sous réserve, en ce qui concerne les points 2° et 3° de l'alinéa 1 de l'article 38 précité, des dispositions légales applicables au stagiaire en matière de pension, ainsi que les articles 40 à 45.»

7. L'article 11 est modifié comme suit:

a) Le troisième alinéa est modifié et remplacé comme suit:

«Le commissionnement est constaté par la remise d'un titre de nomination indiquant l'emploi, le grade et le service d'attache, ainsi que le traitement tel qu'il est fixé au paragraphe 2 de l'article 48⁽¹⁾.»

b) À la suite du troisième alinéa sont insérés deux nouveaux alinéas libellés comme suit:

«Pour les agents nommés à l'un des grades de début I/1, I/3a, A/1 et A/3, le commissionnement est confirmé après une période d'attente de deux ans de nomination au grade respectif. Pour les agents nommés à l'un des grades de début M/1, S/1 et B/1, la confirmation du commissionnement est prononcée après une période d'attente d'un an de nomination au grade respectif.

La confirmation est constatée par la remise d'une fiche de calcul de l'ancienneté de traitement établie en conformité des dispositions de l'article 48⁽²⁾.»

8. L'article 12 paragraphe 1^{er} est modifié comme suit:

a) A l'alinéa premier, le début de phrase «Indépendamment des cinquante-deux grands repos périodiques tels qu'ils sont définis à l'article 56 du Livre IV du présent statut» est remplacé par «Indépendamment des repos hebdomadaires visés au paragraphe 13 de l'article 52».

b) L'alinéa 7 est modifié et remplacé comme suit:

«Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de travailleur handicapé conformément aux dispositions y relatives du Code du travail.»

c) Le dernier alinéa est modifié et remplacé comme suit:

«L'agent qui quitte le service ou qui entre en service au courant de l'année a droit au congé de récréation proportionnellement à la période d'occupation aux CFL pendant l'année en cours, à raison d'un douzième par mois d'occupation - les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier étant comptées comme mois de service entier et les fractions éventuelles de jours de congé ainsi calculées étant arrondies à l'unité supérieure.»

9. L'article 12^{ter} est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit:

– Au point 1.1. le troisième alinéa est modifié et remplacé comme suit:

«La durée du congé de maternité est celle prévue au Code du travail.»

– Au point 1.2. les termes «à la première année d'études primaires» sont remplacés par «au deuxième cycle de l'enseignement fondamental».

b) Le paragraphe 4 est remplacé comme suit:

«4. Congé sans traitement

4.1. L'agent a droit à un congé sans traitement, consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil et au congé parental lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de l'un de ces congés. Le congé sans traitement est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même si une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé sans traitement visé par le présent point 4.1. ne peut dépasser deux années.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent point 4.1., survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans traitement prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au présent point 4.1. et au paragraphe 5, point 5.1. Toutefois, en cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin qu'à la date initialement prévue. Si cette date est postérieure à la date de fin du congé de maternité, il peut demander une prolongation de son congé sans traitement pour une durée maximale de deux ans à compter de ladite fin du congé de maternité.

Le congé sans traitement visé par le présent point 4.1. est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des

avancements en échelon et des advancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

4.2. Un congé sans traitement peut être accordé à l'agent dans les cas ci-après:

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans;
- b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Si, pendant le congé sans traitement visé par le présent point 4.2., survient une grossesse ou une adoption, ce congé sans traitement prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1. et au paragraphe 5, point 5.1. En cas de survenance d'une grossesse, le congé sans traitement de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date de fin du congé de maternité et que l'agent fait valoir son droit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1., celui-ci lui est accordé et le congé sans traitement visé par le présent point 4.2. prend fin à la même date que ledit congé de maternité.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré que s'il survient au cours des deux premières années suivant le début du congé sans traitement visé au présent point 4.2. et sous réserve que ce congé sans traitement n'ait pas été immédiatement consécutif au congé sans traitement visé au point 4.1. du présent paragraphe 4.

Le congé sans traitement visé par le présent point est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des advancements en échelon et des advancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion. Cette bonification ne peut dépasser dix ans y compris le temps déjà bonifié, le cas échéant, en vertu d'une autre disposition du présent article 12^{ter}.

4.3. Le poste de l'agent en congé sans traitement peut être confié à un remplaçant selon les besoins de service. Le cas échéant, le remplacement peut se faire par voie d'embauchage.

A l'expiration du terme découlant des points 4.1. et 4.2. ci-dessus l'agent assume à nouveau ses fonctions à temps plein ou à temps partiel dans son service et dans sa carrière d'origine. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, à condition qu'il y existe une vacance dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

Lorsqu'une vacance de poste, telle que définie ci-dessus, fait défaut, le congé sans traitement est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste.

Si au terme d'un an après l'expiration du congé sans traitement accordé en application des dispositions des points 4.1. et 4.2. a) ci-dessus, l'agent n'a pas pu réintégrer les CFL, il a le droit de réintégrer à temps plein son service d'origine et sa carrière d'origine, par dépassement des effectifs. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du congé sans traitement initialement accordée, ni en cas de prolongation au-delà de cette même durée.

4.4. Les congés sans traitement visés par le présent paragraphe sont accordés, en principe par années entières, par le directeur de l'entreprise, le chef du service Ressources Humaines et le chef du service dont relève l'agent entendus en leurs avis. Ils doivent être demandés par écrit au moins un mois à l'avance et en une seule fois pour toute la période pour laquelle ils sont désirés. Sauf circonstances exceptionnelles constatées par le directeur de l'entreprise ou son délégué, ils ne peuvent prendre fin avant leur terme, ni être renouvelés.»

- c) Le paragraphe 5 est remplacé comme suit:

«5. Congé pour travail à mi-temps

5.1. L'agent a droit à un congé pour travail à mi-temps consécutivement à un congé de maternité, un congé d'accueil, un congé parental se situant immédiatement à la suite de l'un de ces congés, ou au congé sans traitement visé au paragraphe 4, point 4.1. ci-dessus. Le congé pour travail à mi-temps est considéré comme consécutif aux congés de maternité, d'accueil ou parental, même si une période de congé de récréation venait à se situer entre les deux congés.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1. est accordé pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis au deuxième cycle de l'enseignement fondamental.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1., survient une grossesse ou une adoption, ce congé pour travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1. et au présent point 5.1. En cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date de fin du congé de maternité il a droit, sur sa demande, soit à une prolongation de ce congé dans la limite de la durée maximale prévue à l'alinéa 2, soit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1. avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Toutefois le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.1. est considéré - le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à la moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

5.2. Un congé pour travail à mi-temps peut être accordé à l'agent dans les cas ci-après:

- a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans;
- b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Si, pendant le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.2., survient une grossesse ou une adoption, ce congé de travail à mi-temps prend fin et l'agent a droit à un congé de maternité ou d'accueil dans les conditions et selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er} ci-dessus ainsi que, le cas échéant, à un congé parental, à un congé sans traitement et à un congé pour travail à mi-temps respectivement visés au paragraphe 2, au paragraphe 4, point 4.1. et au point 5.1. du présent paragraphe 5. En cas de survenance d'une grossesse, le congé pour travail à mi-temps de l'agent masculin qui devient père ne prendra fin, par contre, qu'à la date initialement prévue. Dans l'hypothèse toutefois où cette date est postérieure à la date de fin du congé de maternité il a droit, sur sa demande, soit au congé sans traitement prévu au paragraphe 4, point 4.1, soit au congé pour travail à mi-temps prévu au point 5.1 du présent paragraphe avec effet à partir de la fin du congé de maternité.

Toutefois, le congé de maternité ou d'accueil ainsi accordé n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps visé au présent point 5.2. et sous réserve que ce congé pour travail à mi-temps n'ait pas été immédiatement consécutif à un congé pour travail à mi-temps visé au point 5.1. du présent paragraphe 5.

Le congé pour travail à mi-temps visé par le présent point 5.2. est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.

5.3. Lorsqu'un agent laisse une demi-vacance à la suite d'un congé pour travail à mi-temps, cette vacance est comblée selon les besoins de service.

Lorsque deux agents d'un même service central ou local, remplissant un emploi ou une fonction de grades identiques ou similaires, bénéficient d'un congé pour travail à mi-temps, un autre agent à temps plein peut être engagé.

A l'expiration du terme du congé pour travail à mi-temps, l'agent assume à nouveau ses fonctions à temps plein dans son service et dans sa carrière d'origine. A défaut de vacance de poste dans son service d'origine, il reprend ses fonctions dans un autre service, à condition qu'il y existe une vacance à temps plein dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

Pour l'application de cette disposition, il est entendu qu'une vacance à temps plein peut résulter de deux vacances pour travail à mi-temps dont l'une est, le cas échéant, déjà occupée par le bénéficiaire du congé.

Lorsqu'une vacance de poste, telle que définie ci-dessus, à temps plein fait défaut, le congé pour travail à mi-temps est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Si au terme d'un an après l'expiration du congé pour travail à mi-temps accordé initialement en application des dispositions des points 5.1. et 5.2. a) ci-dessus, l'agent n'a pas pu réintégrer le service à temps plein, il a le droit de réintégrer à temps plein son service d'origine, par dépassement des effectifs, en attendant la survenance de la première vacance de poste. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du congé pour travail à mi-temps initialement accordée, ni en cas de prolongation au-delà de cette même durée.

5.4. Pendant la période de congé pour travail à mi-temps l'agent bénéficiaire est tenu d'accomplir, conformément à un horaire arrêté par le chef de service ou le chef local dont il dépend, l'agent entendu en ses observations, des prestations d'une durée égale à la moitié de la durée de travail normale.

Il touche la moitié du traitement normal.

Sont calculées sur cette moitié les cotisations pour l'assurance-maladie et les retenues pour pension.

5.5. En ce qui concerne la demande, l'octroi et la durée d'un congé pour travail à mi-temps sont applicables les mêmes dispositions que celles arrêtées au point 4.4. du paragraphe 4 ci-dessus relatives aux congés sans traitement.

5.6. L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps visé par le présent paragraphe ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative telle que définie à l'article 16. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le congé est accordé pour des raisons professionnelles.»

- d) Le paragraphe 6 est remplacé comme suit:

«6. Service à temps partiel

6.1. Si l'intérêt du service le permet, l'agent peut assumer un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, à cinquante pour cent ou à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

La décision d'accorder un service à temps partiel appartient au directeur de l'entreprise, le chef du service Ressources Humaines, le chef du service dont relève l'agent, ainsi que la délégation centrale du personnel entendus en leurs avis.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent a droit à respectivement vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplémentaire du traitement auquel il peut prétendre tels que, notamment, l'allocation de famille et l'allocation de fin d'année.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité lucrative telle que définie à l'article 16.

6.2. Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel:

- a) Les agents en congé pour travail à mi-temps ou en congé sans traitement, pendant la durée de ces congés;
- b) Les agents qui bénéficient d'un congé parental visé au paragraphe 2 du présent article 12ter.

L'agent qui assume un service à temps partiel ne peut pas bénéficier du congé pour travail à mi-temps pendant toute la période pendant laquelle il se trouve en service à temps partiel.

6.3. Le service à temps partiel est à prester quotidiennement, à moins que, dans l'intérêt du service, une autre répartition, à fixer de commun accord entre le chef de service et l'agent, ne soit retenue.

6.4. La période de service à temps partiel est bonifiée comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen ou l'épreuve de promotion.»

- e) Le premier alinéa du paragraphe 7 est remplacé comme suit:

«Peuvent bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps visés au paragraphe 4, points 4.1. et 4.2. sous a) et au paragraphe 5, points 5.1. et 5.2. sous a) ci-dessus, soit l'agent de sexe féminin, soit l'agent de sexe masculin dont le conjoint a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil. En ce qui concerne le congé pour travail à mi-temps précité, les deux conjoints-agents CFL peuvent en bénéficier simultanément.»

- 10. L'article 14 est modifié et remplacé comme suit:

«La situation des agents en congé de maladie est régie, sans préjudice d'autres droits et devoirs légaux, par les dispositions légales leur applicables en matière de contrôle et de suivi médical, ainsi que par le règlement interne relatif au congé pour raisons de santé pris sur avis de la délégation centrale du personnel.»

- 11. A la suite de l'article 15, il est inséré un nouvel article 15bis libellé comme suit:

«Sans préjudice de ses droits et devoirs arrêtés au présent statut du personnel, un agent peut se voir assigné des fonctions spéciales dans le cadre d'un détachement.

Par détachement au sens de la présente disposition, on entend l'assignation, sur base volontaire, à l'agent d'autres fonctions correspondant à sa carrière et à son grade dans un établissement public, auprès d'un organisme international ou d'une administration étatique ou communale.

L'agent détaché est placé hors effectif dans son service d'origine. Au terme du détachement, il est de nouveau intégré dans le cadre de son service d'origine, le cas échéant par dépassement de l'effectif prévu.

Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, déterminera les conditions générales et particulières régissant le détachement des agents.»

- 12. L'article 16 est modifié et remplacé comme suit:

«Sauf autorisation de la direction, il est interdit aux agents de tout grade de tenir soit par eux-mêmes, soit par personne interposée, un commerce ou de se servir de leur titre ou des facilités particulières que leur confère leur fonction pour participer à une opération ayant un caractère commercial. Le conjoint de l'agent n'est pas considéré comme personne interposée.

Sauf autorisation de la direction, ils ne peuvent exercer aucune activité accessoire à but principalement lucratif, à savoir une activité commerciale, industrielle, artisanale, une profession libérale, une activité rémunérée du secteur privé ou une activité rémunérée du secteur public national et international et ils ne peuvent être, à aucun titre, administrateurs ou agents d'une entreprise commerciale quelconque étant ou pouvant se trouver en relations avec les CFL. Ils ne pourront jamais devenir ni entrepreneurs ou fournisseurs des CFL, ni être employés par ces derniers.

Cette interdiction ne s'applique pas aux coopératives du personnel des chemins de fer.

Sous réserve qu'elle reste sans répercussion négative sur les fonctions exercées par l'agent auprès des CFL, la seule activité ne nécessitant pas d'autorisation est celle qui poursuit principalement un but de nature idéale ou d'épanouissement personnel, à savoir une activité artistique, culturelle, littéraire, scientifique, sportive, sociale et syndicale ainsi que la publication d'ouvrages ou d'articles.»

- 13. À l'article 18 le paragraphe 3 est modifié et remplacé comme suit:

«La délégation des services centraux représente, auprès du directeur ou de son délégué:

- 1. le personnel attaché au bâtiment de la Direction Générale,
- 2. le personnel des grades de nomination S/6, S/7, B/4 et B/5 des services locaux et
- 3. le personnel affecté à une filiale des CFL non représenté par une délégation distincte en conformité du règlement interne visé au paragraphe 4.»

14. A l'article 191 les termes «une-e délégué-e à la sécurité», «un-e délégué-e à l'égalité» et «fonctions de délégué-e à la sécurité respectivement à l'égalité» sont respectivement remplacés par les termes «un délégué à la sécurité», «un délégué à l'égalité entre femmes et hommes» et «fonctions respectives de délégué à la sécurité et délégué à l'égalité entre femmes et hommes».
15. L'énumération à l'article 202 est complétée par un point 10° libellé comme suit:
- «10° d'exercer devant les juridictions compétentes les droits reconnus à la victime d'une discrimination ou d'un harcèlement en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 43 portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral. Au cas toutefois où les faits auront été commis envers des agents considérés individuellement, la délégation centrale ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces agents déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»
16. L'article 32 est modifié et remplacé comme suit:
- «L'agent, condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté d'au moins un an sans sursis ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 11 du Code pénal, perd de plein droit son emploi, son titre et son droit à la pension.
- Toutefois, la perte du droit à la pension n'est encourue que par l'agent visé par la loi 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.»
17. À l'article 33 le premier alinéa est modifié et remplacé comme suit:
- «Tout agent qui est présumé compromettre l'exécution du service ou avoir commis une faute grave peut être immédiatement affecté à d'autres fonctions ou suspendu par le chef de service. La suspension entraîne la privation totale du traitement lorsqu'il y a flagrant délit ou aveu du coupable, ainsi qu'en cas d'abandon de poste. Elle entraîne également la suppression de tous les avantages accessoires.»
18. À l'article 40 le deuxième alinéa est modifié et remplacé comme suit:
- «Elle doit avoir lieu en observant les délais de dénonciation prévus au Code du travail.»
19. Les articles 43 à 45, abrogés par le règlement grand-ducal du 18 décembre 2003 portant modification du statut du personnel sont réintroduits avec les textes suivants:
- Art. 43. Sous réserve des dispositions de l'article 44 du présent Statut, sont applicables aux agents du cadre permanent les dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État relatives
1. à l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie;
 2. à l'interdiction de tout harcèlement sexuel, harcèlement moral ou harcèlement portant ou pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Art. 44. Il est institué une commission spéciale auprès du directeur chargée de veiller au respect des dispositions de l'article 43. Dans le cadre de cette mission, la commission peut notamment entendre les personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination ou d'un harcèlement ainsi que tout autre agent qu'elle juge utile d'entendre dans ce contexte.
- Si la commission considère que les reproches sont fondés, elle en dresse un rapport qu'elle transmet au directeur avec des recommandations pour faire cesser les actes de discrimination ou de harcèlement. Sans préjudice d'une procédure disciplinaire entamée à l'encontre du ou des auteurs présumés de l'acte prohibé, le directeur statue dans le délai d'un mois à partir de la réception du rapport.
- Le fonctionnement et la composition de la commission spéciale sont fixés par règlement interne, la délégation centrale du personnel entendue en son avis.
- Art. 45. Les dispositions du Code du travail concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux agents visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.»
20. L'article 481 est modifié et remplacé comme suit:
- «1. Pour les agents relevant d'un des grades I/0, A/0, M/0, S/0 et B/0 le traitement est fixé comme suit:
- Agent du grade I/0: 130 points indiciaires
 - Agent du grade A/0: 140 points indiciaires
 - Agent du grade M/0: 140 points indiciaires
 - Agent du grade S/0: 160 points indiciaires
 - Agent du grade B/0: 215 points indiciaires.
2. Pour les agents relevant du grade de début
- I/1 ou I/3a, le traitement est fixé à 130 points indiciaires pendant les deux premières années de nomination au grade respectif;

- A/1 ou A/3, le traitement est fixé à 140 points indiciaires pendant la première année et à 151 points indiciaires pendant la deuxième année de nomination au grade respectif;
 - M/1, le traitement est fixé à 151 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade;
 - S/1, le traitement est fixé à 183 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade;
 - B/1, le traitement est fixé à 250 points indiciaires pendant la première année de nomination à ce grade.
3. Les agents visés au présent article qui peuvent se prévaloir d'une expérience professionnelle de plus de dix ans computables en application de l'article 48⁽²⁾ bénéficient d'une augmentation de traitement fixée comme suit:
- agents de la filière courte de la carrière inférieure: 10 points indiciaires;
 - agents d'une filière spécialisée de la carrière inférieure: 15 points indiciaires;
 - agents de la filière courte de la carrière artisanale: 15 points indiciaires;
 - agents d'une filière spécialisée de la carrière artisanale: 20 points indiciaires;
 - agents de la carrière moyenne: 20 points indiciaires;
 - agents de la carrière supérieure: 25 points indiciaires;
 - agents de la carrière gestionnaire en chef: 25 points indiciaires.
- Ladite augmentation de traitement prend fin à partir de la confirmation du commissionnement. Toutefois, si le nouveau traitement calculé en conformité des articles 48⁽²⁾ et 67⁽⁹⁾ et, le cas échéant, du point 13 des dispositions additionnelles du Titre 1^{er} du Livre IV est inférieur à celui prévu au présent article, la différence est comblée par des points indiciaires supplémentaires qui diminuent au fur et à mesure que le nouveau traitement augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.
4. Pour les agents occupés à temps partiel, les rémunérations fixées en application du présent article sont ajustées au prorata du degré d'occupation. Il en est de même des augmentations de traitement.
5. Par exception, les agents justifiant d'expériences ou de connaissances spéciales acquises par leurs études ou dans leurs fonctions antérieures peuvent être rémunérés, sur décision de la direction de l'entreprise, suivant des taux plus élevés que ceux fixés aux dispositions des paragraphes précédents.»
21. L'article 482 est modifié et remplacé comme suit:
- «1. Avec effet à partir de la date de la confirmation du commissionnement, le traitement des agents nommés au grade de début est calculé et accordé en conformité des dispositions des paragraphes suivants.
2. Abstraction faite de la période se situant entre la date d'admission au stage prévu à l'article 4 et la date de confirmation du commissionnement visée au paragraphe précédent, les périodes précédant ladite confirmation sont bonifiées à l'agent pour le calcul de son nouveau traitement dans les conditions et modalités suivantes:
- a) pour la totalité des périodes d'occupation auprès de l'entreprise CFL, y compris les groupements et sociétés dont elle détient des participations, de l'État, de la Couronne, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, pour autant que le degré d'occupation a dépassé la moitié d'une tâche complète. Il en est de même pour les périodes passées au service d'une autre entreprise ferroviaire établie sur le territoire de l'Union européenne ou d'une institution auprès d'un État membre de l'Union européenne identique ou similaire à une de celles énumérées ci-devant;
 - b) pour la moitié des périodes passées auprès d'un des organismes visés au point a) lorsque le degré d'occupation pendant ce temps a été égal ou inférieur à la moitié d'une tâche complète;
 - c) pour la moitié des périodes d'activité rémunérée auprès d'autres employeurs que ceux visés au point a). Dans ce cas, la direction peut, la délégation centrale du personnel entendue en son avis, accorder, à titre exceptionnel, la bonification jusqu'à concurrence de la totalité de ces périodes, si le candidat justifie de connaissances ou d'expériences spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ce temps.
- Pour la détermination des périodes mises en compte en application des dispositions précédentes les dates qui tombent à une date autre que le premier jour du mois sont reportées au premier jour du mois suivant. La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée.
3. L'agent commissionné qui est nommé au grade de début d'une filière hiérarchiquement égale ou supérieure à celle dans laquelle il a été initialement admis, faute de remplir à ce moment les conditions d'admission pour sa nouvelle filière, bénéficie immédiatement des dispositions du paragraphe 2, étant entendu que le temps passé aux CFL depuis la confirmation initiale de son commissionnement ou, à défaut, depuis le commissionnement lui est bonifié dans sa totalité indépendamment de son degré d'occupation pendant ce temps. Pour cet agent la date de nomination au nouveau grade de début est considérée comme date de confirmation du commissionnement en vue des avancements aux grades subséquents de la filière.
- Pour l'application de l'alinéa précédent, la hiérarchie des grades est déterminée par les indices minima afférents des tableaux indiciaires des rémunérations. Sont considérés comme hiérarchiquement du même niveau les grades dont les indices minima ne diffèrent pas de plus de trois points.
4. La date résultant de la soustraction à la date de confirmation du commissionnement des périodes bonifiées en application des paragraphes 2 et 3 est considérée comme date d'ancienneté de service computable, dénommée ancienneté de traitement, déterminant l'échéance des échelons de rémunération du grade de

nomination telle que celle-ci est prévue à l'article 48⁽⁴⁾. Dans l'hypothèse où le traitement ainsi calculé correspondrait à un niveau inférieur au quatrième échelon de son grade de début tel qu'il est fixé aux tableaux indiciaires des rémunérations, le traitement de l'agent est calculé à partir de ce quatrième échelon jusqu'à la date où, par l'effet d'avancement en échelon, ce traitement est dépassé.

L'ancienneté de traitement ainsi déterminée est adaptée lors d'un avancement en grade ultérieur comportant le classement dans un autre grade de rémunération en conformité de l'article 48⁽⁵⁾.»

22. Au premier alinéa de l'article 48⁽³⁾ le terme «L'agent» est remplacé par celui de «L'agent commissionné».

23. L'article 484 est modifié et remplacé comme suit:

«L'agent commissionné comptant deux ans de service computés en vertu de l'article 48⁽²⁾ ou de l'article 48⁽⁵⁾ paragraphe 2 accède à l'échelon suivant de son grade. Toutefois, le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service computé pour les agents tombant sous les dispositions de l'article 48⁽²⁾.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'octroi de l'échelon suivant est refusé à l'agent, s'il est établi qu'il ne peut pas se prévaloir de bons et loyaux services depuis son dernier avancement en échelon. Toutefois, l'avancement normal en échelon, tel qu'il résulte de son ancienneté de traitement acquise, lui est de nouveau accordé, sans effet rétroactif, si depuis le premier du mois suivant le refus de l'avancement il compte de nouveau deux ans de bons et loyaux services. Les décisions y relatives sont prises par le directeur sur rapport motivé du chef de service concerné, la délégation centrale du personnel entendue en son avis, sans pour autant pouvoir comporter une modification de l'ancienneté de traitement.»

24. Au paragraphe 1^{er} de l'article 485 le troisième alinéa est remplacé comme suit:

«Par échelon au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon tel qu'il résulte de l'ancienneté de traitement visé au paragraphe 4 de l'article 48⁽²⁾, sans prise en compte de l'article 67⁽⁹⁾.»

25. L'article 486 est modifié et remplacé comme suit:

«1. Les promotions par voie de nomination ont lieu, en fonction de la carrière et des grades accessibles de la filière, dans les conditions et suivant les modalités suivantes:

A. Carrière inférieure

A.1. Filières comportant les grades I/1, I/2, I/3 et I/4

Les filières comportent un niveau général avec les grades I/1 et I/2 et un niveau supérieur avec les grades I/3 et I/4.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade I/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;
- la réussite à l'épreuve de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade I/3 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade I/2 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité;
- la nomination au grade I/4 est prononcée après 8 années de nomination au grade I/3.

Sous réserve d'être nommé au grade I/2 depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade I/3 à l'âge de cinquante ans.

A.2. Filières comportant les grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6

Les filières comportent un niveau général avec les grades I/3a et I/4a et un niveau supérieur avec les grades I/5 et I/6.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade I/4a est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade I/5 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade I/4a et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité;
- la nomination au grade I/6 est prononcée après huit ans de nomination au grade I/5.

Sous réserve d'être nommé au grade I/4a depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade I/5 à l'âge de cinquante ans.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades I/5 et I/6, d'une majoration d'échelon de 15 points indiciaires. Pour les agents relevant d'une des filières «contrôleur dirigeant» et «brigadier dirigeant» cette majoration d'échelon est augmentée après 2 et 4 ans suivant l'affectation à un tel poste de chaque fois 5 points indiciaires. Toutefois, les agents de la filière «brigadier dirigeant» bénéficient d'une augmentation supplémentaire de 10 points indiciaires après 6 ans d'affectation à un tel poste.

B. Carrière artisanale

B.1. Filières comportant les grades A/1, A/2 et A/3

Les filières comportent un niveau général avec les grades A/1 et A/2 et un niveau supérieur avec le grade A/3.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade A/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;
- la réussite à l'épreuve de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade A/3 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade A/2 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité.

Sous réserve d'être nommé au grade A/2 depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade A/3 non allongé à l'âge de cinquante ans.

B.2. Filières comportant les grades A/3, A/4 et A/5

Les filières comportent un niveau général avec les grades A/3 et A/4 et un niveau supérieur avec le grade A/5.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade A/4 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade A/5 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade A/4 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés au grade A/5, d'une majoration d'échelon de 15 points indiciaires. Pendant toute la durée d'affectation à un poste à responsabilités particulières le titre de nomination des agents concernés est précédé du terme «préposé».

C. Carrière moyenne

Les filières comportent un niveau général avec les grades M/1 et M/2 et un niveau supérieur avec les grades M/3 et M/4.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade M/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte l'avancement au traitement du grade M/3 avec effet au plus tôt après 3 années de nomination au grade M/2 et la nomination à ce grade 6 ans après l'avancement en traitement précité;
- la nomination au grade M/4 est prononcée après 8 années de nomination au grade M/3.

Sous réserve d'être nommé au grade M/2 depuis au moins trois ans, l'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade M/3 à l'âge de cinquante ans.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades M/3 et M/4, d'une majoration d'échelon de 15 points indiciaires.

D. Carrière supérieure

Les filières comportent un niveau général avec les grades S/1, S/2, S/3 et S/4 et un niveau supérieur avec les grades S/5, S/6 et S/7.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade S/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;
- la réussite à l'examen de promotion de la filière comporte la nomination au grade S/3 sous réserve d'un séjour minimum de 3 années au grade de nomination S/2;
- la nomination au grade S/4 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/3;
- la nomination au grade S/5 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/4;
- la nomination au grade S/6 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/5;
- la nomination au grade S/7 est prononcée après 3 années de nomination au grade S/6, mais au plus tôt après quatorze ans de réussite à l'examen de promotion.

L'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade S/3 après dix ans de nomination au grade S/2 et, sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans, de l'avancement au traitement du grade S/4 après dix-sept ans de nomination au grade S/2.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades S/6 et S/7, d'une majoration d'échelon de 20 points indiciaires.

E. Carrière gestionnaire en chef

Les filières comportent un niveau général avec les grades B/1, B/2 et B/3 et un niveau supérieur avec les grades B/4 et B/5.

Sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾,

- la nomination au grade B/2 est prononcée après trois ans à compter de la date de la confirmation du commissionnement;

- la réussite à l'épreuve de promotion de la filière comporte, sous réserve d'un séjour minimum de 3 années au grade de nomination B/2, la nomination au grade B/3;
- la nomination au grade B/4 est prononcée après trois ans de nomination au grade B/3, mais au plus tôt après 6 ans de réussite à l'épreuve de promotion;
- la nomination au grade B/5 est prononcée après 3 années de nomination au grade B/4, mais au plus tôt après quatorze ans de réussite à l'épreuve de promotion.

L'agent n'ayant pas réussi à l'épreuve de promotion précitée bénéficie de l'avancement au traitement du grade B/3 après dix ans de nomination au grade B/2 et, sous réserve d'avoir atteint l'âge de cinquante ans, de l'avancement au traitement non allongé du grade B/4 après dix-sept ans de nomination au grade B/2.

Les titulaires d'un poste à responsabilités particulières peuvent bénéficier, à condition d'être nommés à l'un des grades B/4 et B/5, d'une majoration d'échelon de 22 points indiciaires.

2. Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, déterminera les conditions et modalités selon lesquelles les majorations d'échelon respectives prévues au paragraphe 1^{er} sont accordées aux agents occupant un poste à responsabilités particulières. L'affectation à un tel poste se fera selon le principe arrêté au deuxième alinéa de l'article 28 relatif aux emplois dont la nomination est réservée au choix de la direction. Sauf dérogation prévue audit règlement interne, le nombre de ces postes par filière ne peut pas dépasser quinze pour cent de l'effectif total de la filière en question arrêté pour chaque exercice par la direction après avoir entendu la délégation centrale en son avis.

3. Les différents devoirs aux examens et épreuves prévus au paragraphe 1^{er}, leurs coefficients respectifs et les notes minima et moyennes à obtenir pour ne pas être éliminé sont arrêtés dans un règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel. Le même règlement interne fixe les formations professionnelles à suivre obligatoirement avant l'admission à un examen ou une épreuve de promotion et leurs conditions et modalités de validation au cas où elles se substituent, en particulier pour les agents de la carrière gestionnaire en chef, et, en général, pour les agents d'autres carrières et filières, à l'un ou l'autre des devoirs précités. Il arrête également toutes les autres conditions et modalités en relation avec ces examens et épreuves. Les matières concernant la sécurité ferroviaire sont d'office exclues de la faculté de substitution ci-devant indiquée.

4. Lorsqu'une carrière est allongée par l'adjonction d'un grade, l'agent qui est classé à un grade supérieur à ce nouveau grade bénéficie d'une reconstitution de carrière par la prise en considération du grade intercalaire.

5. Sous réserve de remplir les conditions requises pour bénéficier d'une promotion, telle qu'elle est définie à l'article 48⁽⁵⁾, aux grades de fin de carrière indiqués au dernier alinéa du présent paragraphe, et sans préjudice de l'article 48⁽¹⁵⁾, l'agent classé au dernier ou à l'avant-dernier grade de sa filière, bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son cinquante-cinquième anniversaire d'un supplément de traitement personnel égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade de fin de carrière et son traitement actuel. S'il est classé à l'antépénultième grade de sa carrière, le supplément de traitement est égal à la différence entre le dernier échelon barémique de l'avant-dernier grade de sa carrière et son traitement actuel.

Le supplément du traitement personnel diminue au fur et à mesure que le traitement augmente par l'effet d'avancement en échelon ou d'avancement en grade.

Au sens des dispositions du présent paragraphe sont à considérer comme grades de fin de carrière les grades B/5, S/7, M/4, A/5 et I/6.»

26. À l'article 487 le dernier alinéa est modifié et remplacé comme suit:

«Le traitement cesse le jour de la cessation des fonctions. Toutefois, en cas de décès de l'agent en activité de service, le traitement cesse avec le mois au cours duquel le décès a eu lieu.»

27. L'article 4810 est modifié et remplacé comme suit:

«Les traitements, augmentations de traitement et suppléments de traitement seront adaptés au coût de la vie suivant les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires de l'État.»

28. À la suite de l'article 4814, il est inséré un nouvel article 4815 libellé comme suit:

«Le développement professionnel de l'agent est assuré par un système d'appréciation de ses compétences et performances professionnelles et individuelles dans le cadre de la gestion par objectifs. Les conditions et modalités de ladite gestion par objectifs ainsi que le système d'appréciation précité, qui peut comporter, de même que pour le fonctionnaire auprès de l'État, l'octroi de jours de congé de récréation supplémentaires, des formations visant une remise à niveau et des procédures d'amélioration, seront réglés par règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel, étant entendu que ladite procédure d'amélioration est réservée au seul personnel commissionné et que pour l'agent tombant sous le Livre 1^{er}, une appréciation professionnelle insuffisante entraîne immédiatement, sans préjudice du paragraphe 7 de l'article 4, le licenciement avec préavis d'un mois à compter du premier jour du mois qui suit celui de la constatation de l'insuffisance professionnelle.

De même que le fonctionnaire de l'État, l'agent ne donnant pas satisfaction au cours ou au terme d'une procédure d'amélioration dont question ci-devant peut être déplacé, réaffecté ou révoqué sur décision motivée du directeur prise sur avis d'une commission spéciale, composée paritairement par des délégués de la société et des organisations professionnelles visées à l'article 22⁽²⁾. La procédure devant la commission spéciale est celle prévue à l'article 42, paragraphe 3, du Statut général des fonctionnaires de l'État. En cas d'une décision portant révocation de l'agent, celle-ci prendra effet à l'expiration d'une période de préavis de respectivement deux,

quatre ou six mois suivant que l'agent peut faire valoir une ancienneté de service aux CFL de moins de cinq ans, entre cinq et moins de dix ans ou d'au moins dix ans.

Pendant la période de préavis respective indiquée à l'alinéa précédent, l'agent ne peut bénéficier ni d'une augmentation biennale, ni d'un avancement en traitement, ni d'une promotion. Une telle période de préavis n'est pas considérée comme temps de service mis en compte pour bénéficier d'un des avantages précités. Il en est de même de la durée de la procédure d'amélioration proprement dite.»

29. L'article 49 est modifié et remplacé comme suit:

«1. Sous réserve des cas prévus à l'article 38 et des articles 31, 48⁽¹⁾ et 48⁽¹⁵⁾, et sans préjudice des modifications que pourraient subir les rémunérations par application des dispositions, soit de l'article 48⁽¹⁰⁾, soit de l'article 66, tout agent commissionné a, pour la durée de ses fonctions, un droit acquis aux rémunérations dont il jouit en vertu de son titre de nomination ou en raison de ses fonctions.

2. Nul agent ne peut prétendre à une promotion de grade, telle que définie au paragraphe 1^{er} de l'article 48⁽⁵⁾, s'il est établi qu'il ne présente pas les compétences et performances professionnelles et individuelles requises pour exercer les fonctions du grade supérieur.

Il en est de même de l'agent devenu inapte à l'exercice de ses fonctions pour des raisons autres que celles indiquées à l'alinéa précédent. Ne tombe pas sous la présente disposition, l'agent devenu inapte à la suite d'un accident de travail reconnu.

Un règlement interne, pris sur avis de la délégation centrale du personnel, déterminera les mesures d'exécution des dispositions du présent paragraphe.»

30. L'article 50bis est modifié comme suit:

a) À l'alinéa 1 du paragraphe 2 le taux «quatre-vingt pour cent» est remplacé par celui de «quatre-vingt-trois pour cent».

b) L'alinéa 4 du paragraphe 2 est modifié et remplacé comme suit:

«L'agent titulaire, au moment de l'admission à la préretraite, d'un poste à responsabilités particulières prévu à l'article 48⁽⁶⁾ n'est plus considéré comme titulaire de ce poste pour l'application des règlements internes fixant les conditions et modalités selon lesquelles les agents peuvent bénéficier d'une majoration d'échelon.»

c) Au paragraphe 4, le deuxième alinéa est abrogé et le dernier alinéa est modifié et remplacé comme suit:

«Si l'agent décède avant l'ouverture du droit à la pension de vieillesse, un trimestre de faveur est encore payé conformément aux articles afférents du règlement sur les pensions précité. La pension du survivant est calculée sur la base du traitement, de l'allocation de famille et des éléments de rémunération visés à l'alinéa qui précède et du temps computé jusqu'à la date du décès.»

31. Au Livre IV les annexes au Titre 1^{er} sont modifiées et remplacées comme suit:

«Annexes au Titre 1^{er}

Tableau de classification des carrières, filières, emplois et grades

1. Carrière inférieure

Grade	Emploi
-------	--------

1.1. Filière courte (toutes spécialités)

I/0	équipier stagiaire / équipière stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/1	équipier / équipière <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/1 après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/2	équipier qualifié / équipière qualifiée <i>Epreuve de promotion</i>
I/3	équipier spécialisé / équipière spécialisée
I/4	équipier spécialisé de 1 ^{re} classe / équipière spécialisée de 1 ^{re} classe

1.2. Filière «accrocheur dirigeant»

I/0	accrocheur stagiaire / accrocheuse stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	accrocheur / accrocheuse <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	accrocheur de 1 ^{re} classe / accrocheuse de 1 ^{re} classe <i>Examen de promotion</i>

I/5	accrocheur principal / accrocheuse principale
I/6	accrocheur dirigeant / accrocheuse dirigeante

1.3. Filière «facteur dirigeant» (toutes spécialités)

I/0	facteur stagiaire / factrice stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	facteur / factrice <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	facteur de 1 ^{re} classe / factrice de 1 ^{re} classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	facteur principal / factrice principale
I/6	facteur dirigeant / factrice dirigeante

1.4. Filière «conducteur de bus dirigeant»

I/0	conducteur d'autobus stagiaire / conductrice d'autobus stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	conducteur d'autobus / conductrice d'autobus <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	conducteur d'autobus de 1 ^{re} classe / conductrice d'autobus de 1 ^{re} classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	conducteur d'autobus principal / conductrice d'autobus principale
I/6	conducteur d'autobus dirigeant / conductrice d'autobus dirigeante

1.5. Filière «conducteur de locotracteur dirigeant»

I/0	conducteur de locotracteur stagiaire / conductrice de locotracteur stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	conducteur de locotracteur / conductrice de locotracteur <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	conducteur de locotracteur de 1 ^{re} classe / conductrice de locotracteur de 1 ^{re} classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	conducteur de locotracteur principal / conductrice de locotracteur principale
I/6	conducteur de locotracteur dirigeant / conductrice de locotracteur dirigeante

1.6. Filière «contrôleur dirigeant»

I/0	contrôleur stagiaire / contrôleuse stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	contrôleur / contrôleuse <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	contrôleur de 1 ^{re} classe / contrôleuse de 1 ^{re} classe <i>Examen de promotion</i>
I/5	contrôleur principal / contrôleuse principale
I/6	contrôleur dirigeant / contrôleuse dirigeante

1.7. Filière «brigadier dirigeant»

I/0	brigadier stagiaire / brigadière stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
I/3a	brigadier / brigadière <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade I/3a après deux ans de nomination à ce grade</i>
I/4a	brigadier de 1 ^{re} classe / brigadière de 1 ^{re} classe <i>Examen de promotion</i>

I/5	brigadier principal / brigadière principale
I/6	brigadier dirigeant / brigadière dirigeante

2. Carrière artisanale

Grade	Emploi
-------	--------

2.1. Filière courte (toutes spécialités)

A/0	artisan stagiaire / artisane stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/1	artisan / artisane <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/1 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/2	artisan de 1 ^{re} classe / artisane de 1 ^{re} classe <i>Epreuve de promotion</i>
A/3	artisan spécialisé / artisane spécialisée

2.2. Filière «mécanicien principal»

A/0	candidat mécanicien stagiaire / candidate mécanicienne stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat mécanicien / candidate mécanicienne <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	mécanicien / mécanicienne <i>Examen de promotion</i>
A/5	mécanicien principal / mécanicienne principale préposé - mécanicien principal / préposée - mécanicienne principale

2.3. Filière «technicien S principal»

A/0	candidat technicien S stagiaire / candidate technicienne S stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien S / candidate technicienne S <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien S / technicienne S <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien S principal / technicienne S principale préposé - technicien S principal / préposée - technicienne S principale

2.4. Filière «technicien T principal»

A/0	candidat technicien T stagiaire / candidate technicienne T stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien T / candidate technicienne T <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien T / technicienne T <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien T principal / technicienne T principale préposé - technicien T principal / préposée - technicienne T principale

2.5. Filière «technicien C principal»

A/0	candidat technicien C stagiaire / candidate technicienne C stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
-----	---

A/3	candidat technicien C / candidate technicienne C <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien C / technicienne C <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien C principal / technicienne C principale préposé - technicien C principal / préposée - technicienne C principale

2.6. Filière «technicien M principal»

A/0	candidat technicien M stagiaire / candidate technicienne M stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat technicien M / candidate technicienne M <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	technicien M / technicienne M <i>Examen de promotion</i>
A/5	technicien M principal / technicienne M principale préposé - technicien M principal / préposée - technicienne M principale

2.7. Filière «chef de brigade principal» (toutes spécialités)

A/0	candidat chef de brigade stagiaire / candidate chef de brigade stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat chef de brigade / candidate chef de brigade <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	chef de brigade / chef de brigade <i>Examen de promotion</i>
A/5	chef de brigade principal / chef de brigade principale préposé - chef de brigade principal / préposée - chef de brigade principale

2.8. Filière «visiteur principal»

A/0	candidat visiteur stagiaire / candidate visiteuse stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
A/3	candidat visiteur / candidate visiteuse <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade A/3 après deux ans de nomination à ce grade</i>
A/4	visiteur / visiteuse <i>Examen de promotion</i>
A/5	visiteur principal / visiteuse principale préposé - visiteur principal / préposée - visiteuse principale

3. Carrière moyenne (toutes filières et spécialités)

Grade	Emploi
M/0	expéditionnaire stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
M/1	expéditionnaire de 3 ^e classe <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade M/1 après un an de nomination à ce grade</i>
M/2	expéditionnaire de 2 ^e classe <i>Examen de promotion</i>
M/3	expéditionnaire de 1 ^{re} classe
M/4	expéditionnaire principal / expéditionnaire principale

4. Carrière supérieure (toutes filières et spécialités)

Grade	Emploi
S/0	assistant stagiaire / assistante stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
S/1	assistant / assistante <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade S/1 après un an de nomination à ce grade</i>
S/2	assistant principal / assistante principale <i>Examen de promotion</i>
S/3	s/inspecteur / s/inspectrice
S/4	inspecteur adjoint / inspectrice adjointe
S/5	inspecteur / inspectrice
S/6	inspecteur principal / inspectrice principale
S/7	inspecteur divisionnaire / inspectrice divisionnaire

5. Carrière «gestionnaire en chef» (toutes filières et spécialités)

B/0	gestionnaire stagiaire / gestionnaire stagiaire <i>Examen de fin de stage</i>
B/1	gestionnaire adjoint / gestionnaire adjointe <i>Computation de l'ancienneté de traitement au grade B/1 après un an de nomination à ce grade</i>
B/2	gestionnaire / gestionnaire <i>Epreuve de promotion</i>
B/3	gestionnaire principal / gestionnaire principale
B/4	gestionnaire divisionnaire / gestionnaire divisionnaire
B/5	gestionnaire en chef / gestionnaire en chef

Tableaux indiciaires des rémunérations

Grade	Echelons												Nombre et valeurs des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
I/1	116	122	128	134	140	146	152	158	164				8x6
I/2	125	130	135	141	147	153	159	165	171	177	190		2x5+7x6+1x13
I/3	136	142	148	154	160	166	172	178	184	190	199	207	9x6+1x9+1x8
I/3a	137	144	151	158	165	172	179	188	197	206	211	220	6x7+3x9+1x5+1x9
I/4	143	150	157	164	171	178	186	195	204	211	218	225	5x7+1x8+2x9+3x7
I/4a	144	152	160	168	176	184	193	202	212	221	231	240	5x8+4x9+1x10+1x9
I/5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253		10x9
I/6	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	11x9
A/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216			9x8
A/2	153	161	169	177	185	193	201	209	217	226	235		8x8+2x9
A/3	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	11x9
A/4	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	10x9+1x12
A/5	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9+2x12
M/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224		10x8
M/2	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	11x9
M/3	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	10x9+1x12
M/4	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9+2x12

Grade	Echelons												Nombre et valeurs des augmentations biennales
S/1	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257			9x9
S/2	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9+2x12
S/3	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338		10x12
S/4	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365		9x12+1x15
S/5	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380			6x12+2x15
S/6	290	305	320	340	360	380	395	410					2x15+3x20+2x15
S/7	320	340	360	380	395	410	425	440					3x20+4x15
B/1	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365		9x12+1x15
B/2	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380			6x12+2x15
B/3	290	305	320	340	360	380	395	410					2x15+3x20+2x15
B/4	320	340	360	380	395	410	425	440					3x20+4x15
B/5	360	380	395	410	425	440	455	470	485	500			1x20+8x15

Dispositions additionnelles

1. Le grade S/3 est allongé d'un douzième échelon ayant l'indice 353 dont il n'est pas tenu compte lors d'un avancement ultérieur.
2. Les grades B/2 et S/5 sont allongés d'un onzième échelon ayant l'indice 395.
3. Les grades B/3 et S/6 sont allongés d'un neuvième échelon ayant l'indice 425.
4. Les grades B/4 et S/7 sont allongés d'un neuvième et d'un dixième échelon ayant respectivement les indices 455 et 470.
5. Le grade M/4 est allongé d'un douzième, treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 311, 323, 332 et 339. Cette disposition n'est applicable qu'aux agents ayant réussi à l'examen de promotion pour l'emploi d'expéditionnaire principal.
6. Le grade A/5 est allongé d'un douzième, treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 311, 323, 332 et 339. Par dérogation aux dispositions des articles 48⁽⁴⁾ et 67⁽⁹⁾, les indices 332 et 339 ne viennent à échéance qu'au plus tôt après respectivement 20 et 22 ans de confirmation du commissionnement.
7. Le grade A/4 est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 290.
8. Pour les agents ayant réussi à l'examen de promotion de la filière courte artisanale, le grade A/3 est allongé d'un treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 271, 278 et 290. Par dérogation aux dispositions des articles 48⁽⁴⁾ et 67⁽⁹⁾, les indices 278 et 290 ne viennent à échéance qu'au plus tôt après respectivement 20 et 22 ans de confirmation du commissionnement.
9. Le grade I/6 est allongé d'un treizième, quatorzième et quinzième échelon ayant respectivement les indices 287, 296 et 304.
10. Le grade I/4 est allongé d'un treizième et quatorzième échelon ayant respectivement les indices 232 et 239.
11. Le grade I/4a est allongé d'un treizième échelon ayant l'indice 247.
12. Les agents nommés ou rémunérés dans l'un des grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6, qui sont détenteurs du permis de conduire de la catégorie D bénéficient, à partir de la date de confirmation du commissionnement, à condition d'assurer de façon prépondérante la conduite d'autobus, l'allocation d'une prime de conduite non pensionnable de 7 points indiciaires.
13. L'agent dont le traitement de base, calculé en application de l'article 48⁽²⁾, est inférieur à cent cinquante points indiciaires, bénéficie d'un supplément de traitement annuel de sept points indiciaires; toutefois, ce supplément est réduit d'autant de points que le total du traitement de base et du supplément dépasse la somme de cent cinquante points indiciaires.
14. L'agent en activité de service bénéficie d'une allocation de fin d'année, non pensionnable dans la mesure où il peut prétendre à une pension en application de la loi instituant un régime de pension spécial transitoire pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois de l'État, payable avec le traitement du mois de décembre.

A partir du 1^{er} janvier 1999, le montant de cette allocation est égal à cent pour cent du traitement de base dû pour le mois de décembre.

Par traitement de base au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires des rémunérations et des points 1 à 13 des présentes dispositions additionnelles et des articles 48⁽¹⁾, 48⁽²⁾, 48⁽⁴⁾, 48⁽⁶⁾ paragraphe 1^{er}, dernier alinéa respectif des points A2, B2, C, D et E, et paragraphe 5 et 48⁽¹¹⁾.

L'agent entré en service en cours d'année reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail depuis son entrée.

L'agent qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles prévues aux articles 40 alinéa 3 et 38 points 5° à 8° reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail dans l'année.

Pour l'agent visé par le présent paragraphe, ainsi que pour celui bénéficiaire pendant l'année à laquelle elle se rapporte d'un congé sans traitement, d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental, d'un service à temps partiel ou d'une tâche partielle, l'allocation de fin d'année est calculée sur la base, soit du traitement du mois de décembre, soit, à défaut, du traitement du dernier mois travaillé, proratisé par rapport à la tâche et aux mois travaillés pendant l'année de référence.

Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un traitement d'attente, d'une pension spéciale ou d'une indemnité de préretraite.»

32. L'article 52 est modifié comme suit:

a) Le paragraphe 4 est modifié et remplacé comme suit:

«Par «grande distance», il y a lieu d'entendre tout trafic transfrontalier nécessitant, sauf application des dispositions prévues au dernier tiret du paragraphe 3 point 3.1., un repos journalier hors résidence.»

b) Le paragraphe 5 est modifié et remplacé comme suit:

«Par «service d'interopérabilité transfrontalière», il y a lieu d'entendre tout trafic, à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local et régional, dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire.»

33. L'article 679 est modifié et remplacé comme suit:

«Les agents en activité de service à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel ou bénéficiant, à partir de cette date, d'un avancement en grade ou de la confirmation du commissionnement sont rémunérés dans leur grade respectif suivant l'échelon qui suit celui auquel ils peuvent prétendre en fonction de leur ancienneté de traitement calculée en conformité de l'article 48⁽²⁾.

Les agents ayant atteint, en application de l'alinéa précédent, le dernier échelon d'un grade qui n'est pas le dernier grade de leur carrière avancement, en conformité de l'article 48⁽⁴⁾, à un échelon supplémentaire dont l'indice est égal à celui du dernier échelon augmenté de la valeur correspondant à la différence entre ce dernier et l'avant-dernier échelon, sans que le nombre de points indiciaires ainsi accordé puisse être supérieur à celui correspondant au dernier échelon du grade de fin de carrière.

Par dernier échelon au sens de l'alinéa précédent, il y a lieu d'entendre l'indice maximum d'un grade tel qu'il résulte des tableaux indiciaires des rémunérations et des dispositions additionnelles relatives aux allongements des grades.

Par grade de fin de carrière au sens du deuxième alinéa, il y a lieu d'entendre le grade qui peut être atteint par un agent remplissant toutes les conditions d'examen pour y accéder, en l'occurrence les grades I/3, I/3a, I/4, I/5, I/6, A/3, A/5, M/3, M/4, S/3, S/4, S/7, B/3, B/4 et B/5.»

34. Le Titre V du Livre IV est complété par les nouveaux articles 80 à 84, libellés comme suit:

Art. 80. Pour les agents embauchés avant le 1^{er} septembre 2009 et relevant d'un des emplois du grade A/0, la période de stage est de dix-huit mois. Sans préjudice des autres dispositions de l'article 4, le licenciement de ces agents peut intervenir postérieurement à la première année de stage en cas d'échec définitif à une épreuve clôturant une unité d'enseignement et faisant partie intégrante de l'examen de fin de stage dont question au paragraphe 5 de l'article 4 précité.

Art. 81. Par dérogation aux dispositions de l'article 4, paragraphe 1^{er}, et sans préjudice des dispositions de l'article 80, les conditions et modalités de stage des agents stagiaires de la carrière artisanale dont l'admission au stage se situe avant le 1^{er} septembre 2009 sont déterminées par règlement interne. En aucun cas, les agents stagiaires admis au grade A/0 avant la date précitée ne pourront être dépassés au tableau de classement par ceux dont l'admission se situe après cette date.

Art. 82. Les agents nommés à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel à l'un des grades I/6, A/3 (artisan spécialisé), A/5, M/4 et S/7 et rémunérés respectivement suivant les grades I/6bis, A/4, A/5bis, M/4bis ou M/4ter et S/7bis sont reclassés à partir de la date précitée, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise, à un nouveau grade de rémunération en conformité des dispositions suivantes:

1. L'agent rémunéré suivant le grade I/6bis est reclassé au grade de rémunération I/6 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération I/6bis.
2. L'agent rémunéré suivant le grade A/4 est reclassé au grade de rémunération A/3 à l'échelon qui est immédiatement supérieur à celui qui suit l'échelon auquel il a été classé au grade de rémunération A/4.
3. L'agent rémunéré suivant le grade A/5bis est reclassé au grade de rémunération A/5 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération A/5bis.

4. L'agent rémunéré suivant le grade M/4bis est reclassé au grade de rémunération M/4 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération M/4bis.
5. L'agent rémunéré suivant le grade M/4ter est reclassé au grade de rémunération M/4 à l'échelon immédiatement supérieur à celui auquel il a été classé au grade de rémunération M/4ter. Pour cet agent l'indice de l'échelon de reclassement est majoré de 15 points indiciaires en application de l'article 48⁽⁶⁾, paragraphe 1^{er}, point C.
6. L'agent rémunéré suivant le grade S/7bis est reclassé au grade de rémunération S/7 au même échelon que celui auquel il a été classé au grade de rémunération S/7bis. Pour cet agent l'indice de l'échelon de reclassement est majoré de 20 points indiciaires en application de l'article 48⁽⁶⁾, paragraphe 1^{er}, point D.
7. Par échelons au sens des dispositions précédentes, il y a lieu d'entendre les échelons respectivement indiqués aux anciens et nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations, les échelons d'allongements respectivement prévus aux anciennes et nouvelles dispositions additionnelles des annexes au Titre 1^{er} du Livre IV, ainsi que les échelons supplémentaires respectivement visés à l'ancien et nouvel article 67⁽⁹⁾.
8. L'ajustement nécessaire de la date d'ancienneté de traitement, en conséquence des dispositions précédentes, est un acte purement administratif et ne peut comporter aucun effet pécuniaire rétroactif.

Art. 83. Les agents rémunérés suivant un des grades I/6, A/3 (artisan spécialisé), A/5 et M/4 à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel, dénommée au présent article «date d'application», bénéficient des avancements en échelon auxquels ils peuvent encore prétendre dans les délais et conditions de l'article 48⁽⁴⁾, sous réserve et sans préjudice des dispositions suivantes:

1. Agents classés au grade de rémunération I/6

L'agent rémunéré à la date d'application suivant l'indice 284 de l'ancien échelon d'allongement 13 est classé à cette même date au nouvel échelon d'allongement 13 avec l'indice 287. Il avance au nouvel échelon d'allongement 14 avec l'indice 296 à la même date à partir de laquelle il aurait bénéficié de l'indice 293 en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾. Si, à la date d'application, il est rémunéré suivant l'indice 293 précité, il est classé à cette même date au nouvel échelon d'allongement 14 avec l'indice 296.

Pour l'avancement au dernier échelon avec l'indice 304 sont applicables les dispositions suivantes:

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade I/6, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 15 avec l'indice 304 après deux ans de rémunération suivant le nouvel échelon 14 avec l'indice 296.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 15 avec l'indice 304, après deux ans de rémunération suivant l'indice 296, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade I/6.

2. Agents classés au grade de rémunération A/3

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 16 ans de service depuis l'avancement au grade A/3, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 14 avec l'indice 278 après deux ans de rémunération suivant l'indice 271, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾, sans que cet avancement en échelon puisse avoir lieu avant la date d'application.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 14 avec l'indice 278, après deux ans de rémunération suivant l'indice 271, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 16 ans de service depuis l'avancement au grade A/3.

Deux ans après avoir joui du nouvel échelon 14 avec l'indice 278, les agents classés au grade de rémunération A/3 avancent à l'indice 290.

3. Agents classés au grade de rémunération A/5

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade A/5, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 14 avec l'indice 332 après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾, sans que cet avancement en échelon puisse avoir lieu avant la date d'application.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 14 avec l'indice 332, après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade A/5.

Deux ans après avoir joui du nouvel échelon 14 avec l'indice 332, les agents classés au grade de rémunération A/5 avancent à l'indice 339.

4. Agents classés au grade de rémunération M/4

L'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou pouvant se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade M/4, sous réserve de remplir l'une des conditions précitées avant le 1^{er} janvier 2020, est classé au nouvel échelon 14 avec l'indice 332 après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾, sans que cet avancement en échelon puisse avoir lieu avant la date d'application.

L'agent ne tombant pas sous la disposition de l'alinéa précédent avance au nouvel échelon 14 avec l'indice 332, après deux ans de rémunération suivant l'indice 323, le cas échéant, en conformité de l'ancien article 67⁽⁹⁾, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 50 ans et de pouvoir se prévaloir de 10 ans de service depuis l'avancement au grade M/4.

Deux ans après avoir joui du nouvel échelon 14 avec l'indice 332, les agents classés au grade de rémunération M/4 avancent à l'indice 339.

Art. 84. Les agents en activité de service à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel et remplissant à cette date les conditions d'examen ou de qualification pour accéder à des grades hiérarchiquement supérieurs à celui auquel ils sont classés y sont promus, sans préjudice des articles 48⁽¹⁵⁾ et 49 dans les conditions et suivant les modalités du présent article. Il en est de même des agents visés aux points 1 et 2 de l'article 2 du règlement grand-ducal précité.

1. Filière courte de la carrière inférieure

Les nominations aux grades I/2 et I/3 sont prononcées après respectivement un an et six ans de nomination au grade I/1.

Après 20 ans de nomination au grade I/1 l'agent est promu au grade I/4, sous réserve, pour l'agent n'ayant pas réussi à un examen de fin de stage, de réussir au préalable à une épreuve de qualification suivant les modalités arrêtées dans un règlement interne pris sur avis de la délégation centrale du personnel.

Sans préjudice de la condition d'examen ou de qualification précitée, est également promu au grade I/4, l'agent ayant atteint l'âge de 45 ans, sous réserve d'être titulaire de la nomination au grade I/3.

2. Filières spécialisées de la carrière inférieure

2.1. Filières comportant les grades I/3a et I/4a et les grades I/5 et I/6 respectivement accessibles par voie d'examen de fin de stage et d'examen de promotion

2.1.1. Pour l'agent examiné pour les seuls grades I/3a et I/4a, la promotion au grade I/4a est prononcée après trois ans de nomination au grade I/3a.

Après cinq ans de nomination au grade I/3a, l'agent est admis à se présenter à l'examen de promotion. À condition de réussir à cet examen au plus tard dans la quatrième session d'examen printanière suivant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, l'agent bénéficie de la promotion au grade I/5 après six ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt à la date point de départ de la session d'examen, soit le 1^{er} avril ou le 1^{er} octobre de l'année en question. La nomination au grade I/6 est prononcée après douze ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt après six ans de nomination au grade I/5.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade I/6 les dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 83.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion dans le délai précité est admis à se présenter audit examen dans les conditions prévues au point A.2. de l'article 48⁽⁶⁾.

Pour tout agent le nombre de participations à l'examen de promotion ne peut être supérieur à trois, étant entendu qu'une troisième participation nécessite l'autorisation préalable du directeur qui prend sa décision sur avis circonstancié du chef de Service compétent.

2.1.2. L'agent ayant réussi à l'examen de promotion, sans avoir été promu au grade I/5, bénéficie de la nomination à ce grade après six ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt à partir de la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Pour l'agent nommé au grade I/5, la promotion au grade I/6 est prononcée après six ans de nomination à ce grade sans pouvoir être antérieure à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade I/6 les dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 83.

2.1.3. Dans l'hypothèse où les dispositions transitoires prévues pour la filière du conducteur de locotracteur, fixées au règlement interne relatif à l'avancement aux emplois prévus par les différentes filières applicable avant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, sont plus favorables que celles ci-devant arrêtées, celles-ci restent en vigueur pendant une période transitoire de quatre ans suivant la mise en vigueur dudit règlement grand-ducal, sans préjudice toutefois du dernier alinéa du point 2.1.2. ci-dessus.

2.2. Filières comportant les grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6 accessibles par voie d'examen de fin de stage

Pour l'agent ayant réussi à l'examen de fin de stage donnant accès aux grades I/3a, I/4a, I/5 et I/6 les avancements sont prononcés dans les délais arrêtés ci-après avec effet au plus tôt à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Les nominations aux grades I/4a et I/5 sont prononcées après respectivement trois et six ans de nomination au grade I/3a.

La nomination au grade I/6 est prononcée après douze ans de nomination au grade I/3a, mais au plus tôt après six ans de nomination au grade I/5.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade I/6 les dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 83.

2.3. Filières comportant les grades I/7 et I/7bis accessibles par voie d'examen de promotion

Pour les agents ayant réussi à l'examen de promotion donnant accès aux grades I/7 et I/7bis ou y réussissant dans la période se situant entre la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité et la session d'examen

printanière 2019 au cours de laquelle cet examen sera encore organisé à titre transitoire, le nombre de postes est fixé comme suit:

Filière	Nombre de postes I/7	Nombre de postes I/7bis
Contrôleur dirigeant	22	5
Brigadier dirigeant	10	2

Les avancements aux grades I/7 et I/7bis auront lieu dans l'ordre d'inscription au tableau respectif en fonction des vacances qui se produisent dans les grades en question par rapport au nombre de postes respectif fixé ci-dessus.

La nomination au grade I/7 comporte l'inscription au tableau pour le grade I/7bis.

Pour les agents bénéficiant de la rémunération suivant l'un des grades I/7 et I/7bis ou qui y avancent en application des présentes dispositions, les échelons et indices de ces grades prévus aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, y compris les échelons d'allongement (grades I/7 et I/7bis) et l'échelon supplémentaire accordée en vertu de l'ancien article 67⁽⁹⁾ (grade I/7), restent en vigueur. Il en est de même de la dénomination de l'emploi correspondant à ces grades.

Au cas où un agent avance au grade I/7 en exécution des présentes dispositions transitoires, il n'est pas tenu compte pour le calcul de son nouveau traitement des échelons d'allongement prévus pour le grade I/6 aux dispositions additionnelles, point 9, annexées au Titre 1^{er} du Livre IV.

À titre transitoire les agents qui restent ou sont classés à l'ancien grade de nomination I/7 en exécution du présent point sont pris en compte pour la fixation du contingent maximal de postes à responsabilités particulières prévues au point A.2. de l'article 48⁽⁶⁾.

3. Filière courte de la carrière artisanale

Les nominations aux grades A/2 et A/3 sont prononcées après respectivement trois et six ans de nomination au grade A/1.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade A/3 les conditions d'avancement en échelons prévues au point 2 de l'article 83.

4. Filières spécialisées de la carrière artisanale

4.1. Filières comportant les grades A/3, A/4 et A/5

L'agent qui, à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, est titulaire d'une nomination au grade de début de sa filière, est nommé, avec effet à partir de la date précitée, au grade A/4. Toutefois, pour l'agent visé au premier alinéa du paragraphe 2, in fine, de l'article 2 du règlement grand-ducal du 18 septembre 2015 portant modification du présent statut du personnel, la nomination au grade A/4 est prononcée, à partir du grade de début A/3, avec effet au premier jour du mois qui suit la fin du stage, le cas échéant prolongé, prévu à l'article 4 ci-dessus.

La nomination au grade A/5 est prononcée après huit ans de nomination au grade A/4, mais au plus tôt avec effet à partir de la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade A/5 les dispositions des deux derniers alinéas du point 3 de l'article 83.

Dans l'hypothèse où les dispositions transitoires prévues pour la filière du personnel technicien M, fixées au règlement interne relatif à l'avancement aux emplois prévus par les différentes filières applicable avant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, sont plus favorables que celles ci-devant arrêtées, celles-ci restent en vigueur pendant une période transitoire de quatre ans suivant la mise en vigueur dudit règlement grand-ducal, sans préjudice toutefois des dispositions de l'alinéa précédent.

4.2. Filières comportant le grade A/6 accessible par voie d'examen de promotion ou de filière

Pour les agents ayant réussi à l'examen de promotion donnant accès au grade A/6 ou y réussissant dans la période se situant entre la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité et la session d'examen printanière 2019 au cours de laquelle cet examen sera encore organisé à titre transitoire, le nombre de postes est fixé comme suit:

Filière	Nombre de postes A/6
personnel mécanicien	45
personnel technicien S	15
personnel technicien T	7
personnel technicien C	11
personnel visiteur	19
personnel chef de brigade, spécialités:	
Matériel roulant moteur - partie mécanique	7
Matériel roulant remorqué - partie mécanique	3
Partie électrique de tous les véhicules	7
Installations fixes mécaniques	1

Les avancements au grade A/6 auront lieu dans l'ordre d'inscription au tableau respectif en fonction des vacances qui se produisent dans le grade en question par rapport au nombre de postes respectif fixé ci-dessus.

Pour les agents nommés au grade A/6 ou qui y avancent en application des présentes dispositions, les échelons et indices de ce grade prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations restent en vigueur. Il en est de même de la dénomination de l'emploi correspondant à ce grade. Toutefois, l'indice de l'échelon 12 prévu aux tableaux en question est fixé, à partir de la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, à 354.

Au cas où un agent avance au grade A/6 en exécution des présentes dispositions transitoires, il n'est pas tenu compte pour le calcul de son nouveau traitement des échelons d'allongement treize à quinze prévus pour le grade A/5 aux dispositions additionnelles, point 6, annexées au Titre 1^{er} du Livre IV.

À titre transitoire les agents qui restent ou sont classés à l'ancien grade de nomination A/6 en exécution du présent point sont pris en compte pour la fixation du contingent maximal de postes à responsabilités particulières prévues au point B.2. de l'article 48⁽⁶⁾.

5. Filières de la carrière moyenne

La nomination au grade M/2 est prononcée après trois ans de nomination au grade M/1.

Après deux ans de nomination au grade M/1, l'agent tombant sous les présentes dispositions est admis à se présenter à l'examen de promotion. À condition de réussir à cet examen au plus tard dans la quatrième session printanière suivant la mise en vigueur du règlement grand-ducal précité, l'agent bénéficie de la nomination au grade M/3, le cas échéant par l'intermédiaire du grade M/2, avec effet de la date point de départ de la session d'examen, soit le 1^{er} avril, soit le 1^{er} octobre de l'année en question.

La nomination au grade M/4 est prononcée après cinq ans de nomination au grade M/3.

Sont applicables à l'agent ainsi nommé au grade M/4, les dispositions des deux derniers alinéas du point 4 de l'article 83.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont également applicables à l'agent nommé au grade M/3 à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion dans le délai prévu au deuxième alinéa est admis à se présenter audit examen dans les conditions prévues au point C de l'article 48⁽⁶⁾.

Pour tout agent le nombre de participations à l'examen de promotion ne peut être supérieur à trois, étant entendu qu'une troisième participation nécessite l'autorisation préalable du directeur qui prend sa décision sur avis circonstancié du chef de Service compétent.

Par dérogation aux dispositions précédentes, l'agent nommé au grade M/2 et terminant sa carrière dans ce grade M/2 bénéficie de l'avancement au traitement du grade M/3 à partir de l'âge de 50 ans.

6. Filières de la carrière supérieure

6.1. Filières non techniques

6.1.1. La nomination au grade S/2 est prononcée après trois ans de nomination au grade S/1.

La nomination au grade S/3 est prononcée après une année de nomination au grade S/2.

Après six ans de nomination au grade S/1, l'agent tombant sous les présentes dispositions peut se présenter à l'examen de promotion de sa filière. La réussite comporte l'avancement au traitement du grade S/4 avec effet à partir de la session d'examen, soit le 1^{er} avril, soit le 1^{er} octobre de l'année en question et la nomination à ce grade trois années plus tard. Les avancements aux grades S/5, S/6 et S/7 ont lieu dans les délais fixés au point D. du paragraphe 1^{er} de l'article 48⁽⁶⁾.

Entrent en ligne de compte pour bénéficier des dispositions de l'alinéa précédent, les seuls agents réussissant audit examen de promotion dans l'une des trois premières sessions d'examen à partir de laquelle ils remplissent les conditions d'admission requises de six ans de nomination au grade S/1.

L'agent n'ayant pas réussi à l'examen de promotion dans le délai prévu à l'alinéa précédent est admis à se présenter audit examen dans les conditions prévues au point D. du paragraphe 1^{er} de l'article 48⁽⁶⁾.

Pour tout agent le nombre de participations à l'examen de promotion ne peut être supérieur à trois, étant entendu qu'une troisième participation nécessite l'autorisation préalable du directeur qui prend sa décision sur avis circonstancié du chef de Service compétent.

Par dérogation aux dispositions précédentes, l'agent nommé au grade S/3 et terminant sa carrière dans ce grade S/3 bénéficie de l'avancement au traitement du grade S/4 à partir de l'âge de 50 ans.

6.1.2. Pour l'agent ayant réussi à l'examen de promotion à la date de mise en vigueur du règlement grand-ducal précité les nominations aux grades S/5, S/6 et S/7 sont prononcées, avec effet au plus tôt à partir de cette date, après respectivement trois, sept et treize ans de nomination au grade S/4, sous réserve, en ce qui concerne les avancements aux grades S/6 et S/7, de l'article 48⁽¹⁵⁾.

6.2. Filières d'ingénieur-technicien

6.2.1. Les agents d'une des anciennes filières d'ingénieur-technicien de la carrière supérieure sont reclassés dans la nouvelle carrière B du gestionnaire en chef en conformité des dispositions suivantes.

1. Agents du grade de nomination S/3

1.1. L'agent nommé au grade S/3 et rémunéré suivant ce même grade est reclassé au grade B/1 à l'emploi de gestionnaire adjoint.

A condition de remplir la condition de 3 ans de service depuis la nomination audit grade S/3, l'agent ainsi reclassé avance au grade B/2 à l'emploi de gestionnaire.

1.2. L'agent nommé au grade S/3 et rémunéré suivant le grade S/4 est reclassé au grade B/2 à l'emploi de gestionnaire.

1.3. L'agent nommé au grade S/3 et rémunéré suivant le grade S/5 non allongé est reclassé

a) du point de vue nomination: au grade B/2 à l'emploi de gestionnaire;

b) du point de vue rémunération: au grade B/3 non allongé.

1.4. L'agent visé aux points 1.1. et 1.2. terminant sa carrière au grade de nomination B/2 bénéficie, à condition d'avoir atteint l'âge de 50 ans, de l'avancement au traitement du grade B/3 non allongé.

1.5. Après 6 ans de service depuis la nomination à l'ancien grade S/3 l'agent tombant sous les présentes dispositions transitoires peut se présenter à l'épreuve de promotion de sa nouvelle carrière dans les conditions et suivant les modalités prévues au point E. de l'article 48⁽⁶⁾.

2. Agents du grade de nomination S/4 ou S/5

L'agent nommé à l'un des grades S/4 et S/5 est reclassé, sans préjudice des dispositions de l'alinéa suivant,

a) du point de vue nomination: à l'emploi de gestionnaire principal, grade B/3;

b) du point de vue rémunération: au grade B/4.

L'agent pouvant se prévaloir de 6 ans de service depuis la réussite à l'ancien examen de promotion bénéficie de la nomination ou, le cas échéant, du reclassement à l'emploi de gestionnaire divisionnaire, grade B/4.

À condition de remplir la condition de 14 ans de service depuis la réussite à l'ancien examen de promotion, l'agent ainsi reclassé bénéficie de l'avancement au grade B/5.

3. Agents du grade de nomination S/6

L'agent nommé au grade S/6 est reclassé, sans préjudice des dispositions de l'alinéa suivant,

a) du point de vue nomination: à l'emploi de gestionnaire divisionnaire, grade B/4;

b) du point de vue rémunération: au grade B/5.

L'agent pouvant se prévaloir de 14 ans de service depuis la réussite à l'ancien examen de promotion bénéficie de la nomination ou, le cas échéant, du reclassement à l'emploi de gestionnaire en chef, grade B/5.

4. Agents du grade de nomination S/7

L'agent nommé au grade S/7 est reclassé au grade B/5 à l'emploi de gestionnaire en chef.

A condition d'avoir été rémunéré dans son ancienne situation suivant le grade S/7bis, il bénéficie dans sa nouvelle situation d'une majoration d'échelon de 22 points indiciaires.

6.2.2. Par reclassement au sens des dispositions précédentes, il y a lieu d'entendre, du point de vue rémunération, le classement dans le nouveau grade de rémunération à l'échelon barémique dont la valeur correspond à celle atteinte la veille de la date de reclassement. A défaut de la même valeur, le classement se fait à l'échelon barémique qui est immédiatement supérieur. L'ancienneté d'échelon acquise dans l'ancienne situation est reportée dans la nouvelle situation.

7. Pour l'agent commissionné et admis au stage pour une filière spécialisée avant le 1^{er} octobre 2015 qui peut encore se soumettre à l'examen de fin de stage de cette filière, les dispositions statutaires et réglementaires en vigueur à la veille de cette date restent valables pour une période prenant fin avec la troisième session d'examen suivant celle lors de laquelle il a rempli une première fois les conditions d'admission. La réussite audit examen de fin de stage comporte la nomination au premier grade de la filière. Les avancements subséquents auront lieu en conformité des dispositions transitoires précédentes.

8. Sans préjudice des dispositions précédentes, la session d'examen d'octobre 2015 est organisée selon les dispositions statutaires et réglementaires en vigueur au 30 septembre 2015.»

Art. 2. À titre transitoire les dispositions des articles énumérés ci-après qui sont abrogées ou modifiées par le présent règlement grand-ducal restent en vigueur sous réserve et sans préjudice de ce qui suit:

1. Les dispositions de l'ancien article 48⁽¹⁾ restent en vigueur pour les agents admis aux CFL à l'un des grades visés à l'article 3 du statut du personnel avant la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal. Au cas où ils sont admis au commissionnement à une date postérieure ou égale à celle ci-devant indiquée, ils restent classés dans l'emploi dans lequel ils ont été embauchés.
2. Les dispositions de l'ancien article 48⁽²⁾ paragraphe 1^{er} restent en vigueur pour les agents admis au commissionnement avant la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal, ainsi que pour les agents visés au point 1 ci-dessus qui sont admis au commissionnement à une date postérieure ou égale à celle ci-devant indiquée. Pour ces derniers les conditions et modalités de l'examen de fin de stage, de commissionnement et de nomination au premier grade de la filière sont celles qui ont été en vigueur à la veille de la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal.

En application de la présente disposition l'agent réussissant dans ces conditions à l'examen de fin de stage d'une des anciennes filières d'ingénieur-technicien est reclassé dans la nouvelle carrière «gestionnaire en chef» à partir du grade S/3.

3. Les dispositions de l'ancien article 48⁽²⁾ paragraphes 2, 3 et 4 restent en vigueur pour les agents visés au point 2 ci-dessus.
4. Les dispositions de l'ancien article 48⁽⁴⁾ alinéa 2 restent en vigueur pour les agents bénéficiant d'une majoration de l'indice à la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal. À partir de l'échéance de la prochaine biennale, accordée en conformité de l'article 48⁽⁴⁾ tel que celui-ci a été modifié par le présent règlement grand-ducal, elles ne sont plus applicables.

L'application éventuelle des dispositions des nouveaux articles 82 et 83 du statut du personnel n'entraîne pas de recalcul de la majoration de l'indice maintenue à l'agent en conformité de l'alinéa précédent.

5. Les dispositions de l'ancien article 48⁽⁶⁾ paragraphe 1^{er} restent en vigueur pour les agents bénéficiant, à la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal, d'un des avancements au traitement du grade supérieur y prévus. À partir de la nomination à ce grade ou à un grade hiérarchiquement égal ou supérieur, elles ne sont plus applicables.
6. Les dispositions de l'ancien article 48⁽⁶⁾ paragraphe 3 restent en vigueur, sous réserve de ce qui suit, pour les agents examinés, en conformité soit des dispositions valables avant la date de mise en vigueur du présent règlement grand-ducal, soit des dispositions de l'article 84 du statut du personnel ou du point 2 du présent article, pour l'un des grades I/6, I/7, A/5, A/6 et M/4.

Les suppléments de traitement personnels dont peuvent jouir les agents sont arrêtés comme suit:

I. Agent examiné pour le grade I/6 et classé

- a) au grade de rémunération I/5: différence entre le dernier échelon barémique du grade I/6 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade I/5;
- b) au grade de rémunération I/6: différence entre le dernier échelon barémique du grade I/6 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade I/6. Par dernier échelon barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon 13 avec l'indice 287.

II. Agent examiné pour le grade I/7 et classé

- a) au grade de rémunération I/6: différence entre le dernier échelon barémique du grade I/7 tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 11 avec l'indice 299, et l'échelon dont il jouit effectivement au grade I/6;
- b) au grade de rémunération I/7 ou I/7bis: différence entre le dernier échelon barémique du grade I/7bis tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 12 avec l'indice 320, et l'échelon dont il jouit effectivement dans son grade de rémunération respectif en conformité de l'article 84 point 2.3. du statut du personnel.

III. Agent examiné pour le grade A/5 et classé

- a) au grade de rémunération A/4: différence entre le dernier échelon barémique du grade A/5 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/4;
- b) au grade de rémunération A/5: différence entre le dernier échelon barémique du grade A/5 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/5. Par dernier échelon barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon 13 avec l'indice 323.

IV. Agent examiné pour le grade A/6 et classé

- a) au grade de rémunération A/5: différence entre le dernier échelon barémique du grade A/6 tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 12 avec le nouvel indice 354 et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/5;
- b) au grade de rémunération A/6: différence entre le dernier échelon barémique du grade A/6 tel qu'il a été prévu aux anciens tableaux indiciaires des rémunérations, soit l'échelon 12 avec le nouvel indice 354, et l'échelon dont il jouit effectivement au grade A/6 en conformité de l'article 84 point 4.2. du statut du personnel.

V. Agent examiné pour le grade M/4 et classé

- a) au grade de rémunération M/3: différence entre le dernier échelon barémique du grade M/4 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade M/3;
- b) au grade de rémunération M/4: différence entre le dernier échelon barémique du grade M/4 tel qu'il est prévu aux nouveaux tableaux indiciaires des rémunérations et l'échelon dont il jouit effectivement au grade M/4. Par dernier échelon barémique au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre l'échelon 13 avec l'indice 323.

Art. 3. Le présent règlement grand-ducal entre en vigueur le 1^{er} octobre 2015. Toutefois, les dispositions du point 3 de l'article 1^{er} modifiant les dispositions de l'article 4 du statut du personnel relatives à la durée du stage des agents du grade A/0 entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2009.

Art. 4. Notre Ministre du Développement durable et des Infrastructures est chargé de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

*Le Ministre du Développement durable
et des Infrastructures,*
François Bausch

Château de Berg, le 18 septembre 2015.
Henri
