

Projet de loi portant modification de la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. Introduction

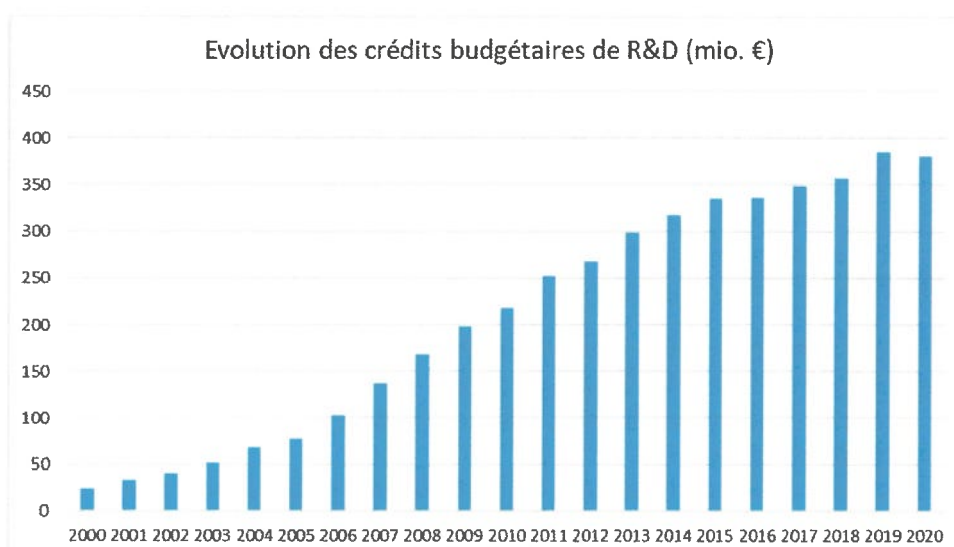
Le présent projet de loi a pour objet, plus de sept ans après la réorganisation des centres de recherche publics par la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics (ci-après : « loi de 2014 »), de fournir la base légale pour des adaptations au niveau de l'organisation et du fonctionnement des trois établissements publics, compte tenu du développement et de l'évolution qu'ont pris les centres de recherche publics depuis l'entrée en vigueur de la loi précitée au 1^{er} janvier 2015.

Le présent exposé des motifs propose d'abord, à titre préliminaire, un aperçu général sur les centres de recherche publics ainsi qu'une présentation de faits marquants, en passant par un condensé des principales recommandations de l'évaluation externe des centres de recherche publics de 2018, avant de passer à la description de la démarche retenue dans le cadre du présent projet de loi modificative et des principales modifications proposées.

II. Description sommaire du dispositif national de la recherche publique

Pour un aperçu de la politique gouvernementale et de la législation en matière de recherche et d'enseignement supérieur, il est renvoyé aux dossiers parlementaires n°6527 et n°7132.

Comme il ressort clairement des chiffres des crédits budgétaires publics de recherche et de développement (graphique 1), la recherche et l'innovation ont été une priorité politique de tous les gouvernements depuis l'année 2000.



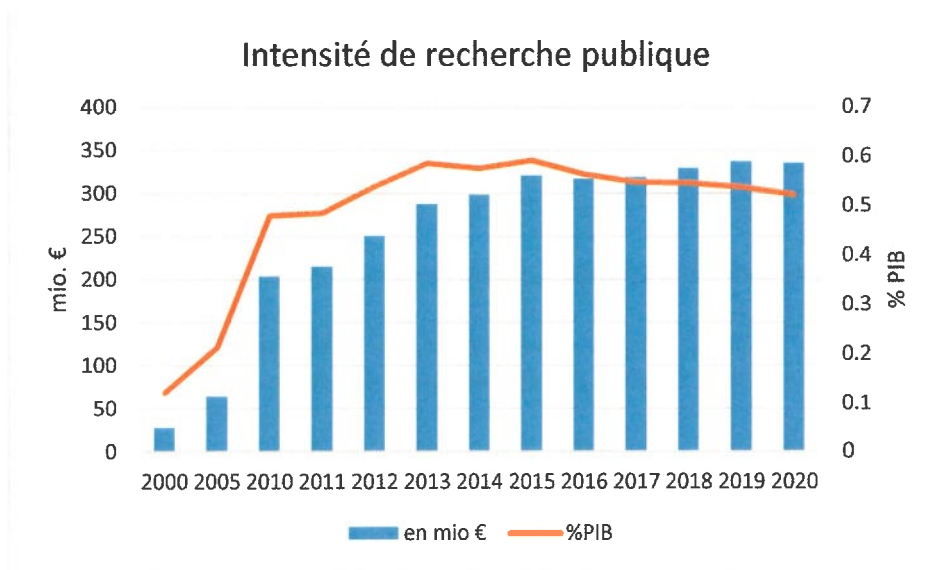
Graphique 1: Évolution des crédits budgétaires publics de R&D entre 2000 et 2020 (source : www.statistiques.public.lu).

La recherche publique avec ses principaux acteurs, à savoir,

- l'Université du Luxembourg,
- les trois centres de recherche publics, et
- le Fonds National de la Recherche,

ont connu un grand essor et contribuent désormais à hauteur de 0.52% du PIB (en 2020) à l'intensité de recherche du pays, qui se situe à 1.13% (voir graphique 2).

Le programme gouvernemental 2018-2023 projette de porter les investissements publics dans la recherche et l'innovation, tant publics que privés, reflétés par les moyens budgétaires de l'État, à 1% du PIB, tout en veillant à maximiser l'efficacité des dépenses engagées et l'efficacité de l'action déployée. L'objectif en termes de dépenses intérieures brutes de recherche dans le secteur public est porté à 0,8% du PIB pour l'année 2023.



Graphique 2 : Évolution de l'intensité de recherche publique de 2000 à 2020 (source : www.statistiques.public.lu).

Dans le souci de maximiser l'impact des investissements, tant au niveau scientifique que sociétal et économique, une stratégie nationale de la recherche et de l'innovation a été développée et présentée 2019.

Stratégie nationale

D'ici 2030, le Luxembourg aspire à devenir une société de la connaissance durable et diverse, ainsi qu'une société numérique sécurisée. Le pays vise ainsi à devenir une des sociétés numériques les plus avancées au monde et à satisfaire les normes les plus élevées en matière de sécurité, de confidentialité et de traitement éthique des données.

Le secteur de la science, de la recherche et de l'innovation doit faire partie intégrante de cette vision. Pour ce faire, les éléments suivants sont cruciaux pour le secteur de la recherche et de l'innovation :

- Une gouvernance, des infrastructures et des politiques coordonnées ;

- Un cadre réglementaire et des instruments de financement qui permettent à la recherche d'être un moteur de l'innovation dans l'industrie, les services et le secteur public ;
- Un ancrage de la science dans la société.

En complément de ces trois missions de la recherche, la stratégie nationale de la recherche et de l'innovation définit quatre domaines prioritaires de recherche, qui revêtent une importance particulière pour le développement sociétal, écologique et économique du pays. Ces domaines ne sont pas considérés comme distincts et indépendants les uns des autres mais ils s'influencent mutuellement, de sorte que les sous-thèmes qui définissent chaque domaine peuvent également avoir des ramifications dans d'autres domaines. Ces quatre domaines sont :

- Transformation industrielle avec les sous-thèmes :
 - Systèmes autonomes et intelligents, robotique pour la Terre et l'espace,
 - Futurs systèmes informatiques et de communication,
 - Télécommunications spatiales, observation de la Terre et ressources spatiales,
 - Science et technologie des matériaux,
 - Fintech/Regtech et applications transformatives des technologies des registres distribués,
 - Outils fondamentaux, modélisation et simulation basées sur les données,
 - Économie fiable axée sur les données et systèmes critiques.
- Santé personnalisée avec les sous-thèmes :
 - Systèmes biomédicaux complexes – données et modèles,
 - Médecine de précision, y compris facteurs environnementaux, socio-économiques et liés au mode de vie,
 - Compréhension, prévention et traitement de la transition entre santé et maladie,
 - Soins de santé basés sur les données.
- Éducation du XXI^e siècle avec les sous-thèmes :
 - Environnements d'apprentissage et d'évaluation numériques et innovants,
 - Apprentissage dans une société multilingue et diverse,
 - Égalité des chances en matière d'éducation,
 - Éducation des adultes, renforcement des compétences et reconversion (up/re-skilling) et apprentissage tout au long de la vie.
- Développement durable et responsable avec les sous-thèmes :
 - Changement climatique : efficacité énergétique et gestion intelligente de l'énergie / éco- et agrosystèmes résilients,
 - Développement économique : finance verte et durable / économie circulaire et du partage,
 - Développement sociétal : migration et cohésion sociale / identités culturelles, patrimoine culturel et appartenance nationale,
 - Développement responsable : cadre réglementaire et éthique pour une société basée sur les données.

La stratégie se trouve principalement mise en œuvre par l'intermédiaire des instruments du Fonds National de la Recherche, et plus particulièrement à travers le programme de recherche thématique pluriannuel CORE, dont les domaines prioritaires seront alignés sur la présente stratégie, mais aussi par le biais d'initiatives visant à attirer des talents et de programmes de recherche axés sur des missions spécifiques. Ces derniers visent à résoudre un défi sociétal ou technologique concret, généralement de

manière interdisciplinaire, grâce à la collaboration de différents établissements de recherche publics et privés et éventuellement d'autres acteurs concernés.

La stratégie ne fait pas de distinction entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée, puisque ces deux types de recherche sont soutenus dans les domaines prioritaires. Il convient également de mentionner que ces domaines prioritaires ne sont pas les seuls domaines dans lesquels des activités de recherche sont conduites et soutenues au Luxembourg.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie nationale de recherche, les programmes pluriannuels pour les années 2022-2025 de l'Université du Luxembourg et des centres de recherche publics contiennent pour la première fois un chapitre commun à ces quatre institutions. Ce chapitre commun des programmes pluriannuels développe entre autres l'approche des « missions », mentionnées ci-dessus. Outre leur ambition à long terme, les missions se veulent avant tout un engagement collectif de la recherche publique pour nourrir et renforcer le développement économique et social du pays. Le concept des missions est basé sur le modèle de la triple hélice, c'est-à-dire des collaborations renforcées entre la recherche publique, l'enseignement supérieur et le monde économique et la société en général.

L'Université et les centres de recherche publics se sont mis d'accord pour développer dans le cadre de la convention pluriannuelle quatre missions dans les domaines suivants :

- Médecine personnalisée ;
- Sciences des données dans le cadre de la transformation industrielle et des services ;
- Fintech ;
- Éducation du XXI^e siècle.

Ces quatre missions seraient cofinancées par des instruments du Fonds National de la Recherche, et notamment par le biais du programme NCER (National Centres of Excellence in Research).

III. Les centres de recherche publics

La loi de 2014 fournit la base légale pour l'organisation et le fonctionnement des trois établissements publics et définit, à l'article 4, entre autres leurs missions générales :

- a) de développer et d'entreprendre des activités de recherche fondamentale orientée et de recherche appliquée, support nécessaire aux activités de recherche, de développement et d'innovation ;*
- b) d'opérer le transfert de connaissances et de technologies vers le secteur public et le secteur privé.*

1) Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST)

Le LIST est issu en 2015 de la fusion du centre de recherche public Gabriel Lippmann (créé en 1987) et du centre de recherche public Henri Tudor (créé en 1987). Le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) se définit lui-même en tant qu'*organisation de recherche et de technologie (RTO)*, dont la mission est de développer des prototypes de produits/services compétitifs et orientés marché à destination d'acteurs publics et privés. Cette mission est mise en œuvre par des activités de recherche fondamentale orientée et de recherche appliquée dans les domaines suivants :

- Sciences et technologies de l'environnement ;
- Sciences des matériaux ;
- Sciences et technologies de l'information ;
- Ressources spatiales.

Ces domaines d'activité correspondent aux quatre départements du LIST :

ERIN : Environmental Research and Innovation

Le département ERIN, composé de 200 chercheurs et ingénieurs en sciences de la vie, de l'environnement et en technologies de l'information, produit des connaissances, l'expertise et les technologies interdisciplinaires permettant de trouver des solutions aux principaux défis environnementaux auxquels la société est confrontée, tels que l'atténuation du changement climatique, la résilience des écosystèmes, les systèmes énergétiques durables, l'utilisation efficace des ressources renouvelables et la prévention et le contrôle de la pollution environnementale.

Pour ce faire, le département s'appuie sur deux plateformes de pointe, la Plateforme d'Analyse des Biotechnologies et de l'Environnement et l'Observatoire du Climat et de l'Environnement, ainsi que sur le Green Tech Innovation Centre (GTIC) qui constitue une sorte de guichet unique pour le développement complet de produits et de procédés biotechnologiques.

MRT : Materials Research and Technology

Le département MRT, avec ses 200 chercheurs et ingénieurs, effectue des recherches sur les matériaux et procédés avancés, et contribue ainsi à l'émergence de technologies de pointe qui soutiennent les processus d'innovation de l'industrie locale et internationale. Les activités de MRT s'articulent autour de quatre piliers thématiques : nanomatériaux et nanotechnologies, instrumentation scientifique et technologie des procédés, composites structurels et polymères fonctionnels.

Le département comprend également quatre plateformes de haute technologie, axées sur les composites, le prototypage, la caractérisation et les essais. Ces plateformes sont au service du personnel de recherche du LIST et d'autres parties prenantes au Luxembourg.

ITIS : IT for Innovative Services

Le département IT for Innovative Services (ITIS), composé de 100 chercheurs et ingénieurs, se concentre sur la transformation digitale des opérations dans les organisations ayant des environnements traditionnels et des écosystèmes numériques, dans le but d'améliorer leurs performances et leur capacité d'innovation. Le fil conducteur d'ITIS est de développer l'utilisation la plus efficace des Big Data afin de garantir les processus décisionnels les plus appropriés.

Le département s'appuie sur la Plateforme Data Analytics : une infrastructure hybride couvrant toute la gamme des activités d'analyse des données. La plateforme repose sur trois piliers : une infrastructure de calcul haute performance (HPC), un pilier d'analyse cognitive et un mur de visualisation interactif (Viswall).

ESRIC : European Space Resources Innovation Centre

Le 18 novembre 2020, un accord de mise en œuvre concernant les activités de coopération de l'ESRIC a été signé entre le ministère de l'Économie, en tant qu'organe de supervision de l'Agence Spatiale Luxembourgeoise (LSA), le Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) et l'ESA. ESRIC est dirigé et hébergé par le LIST. Entre autres, l'ESA fournira des installations, mettra en œuvre des activités de recherche au sein de l'ESRIC et apportera un soutien technique et commercial à l'incubateur d'entreprises. Ce centre d'innovation vise à devenir un centre d'expertise internationalement reconnu d'un point de vue scientifique, technique, commercial et économique pour l'utilisation des ressources spatiales pour l'exploration humaine et robotique, ainsi que pour une future économie spatiale.

Évolution des dotations de l'État pour le LIST depuis 2015 (en millions d'EUR) :

LIST	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
	39.00	40.60	42.00	42.09	45.04	48.55	51.36	52.94

Évolution des ressources humaines¹ du LIST depuis 2015 (personnes physiques au 31 décembre) :

LIST	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Total des effectifs	569	536	592	603	617	649	662
dont chercheurs	369	355	402	418	436	453	457

2) Luxembourg Institute of Health (LIH)

Le Luxembourg Institute of Health (LIH) est le successeur du centre de recherche public de la santé, créé en 1988, dans le domaine des sciences biomédicales.

Les activités de recherche du LIH placent le patient au centre et visent à s'inscrire pleinement dans le changement de paradigme actuel de la recherche biomédicale, porté par l'adoption généralisée de technologies disruptives telles que le big data, l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique. La recherche du LIH s'articule autour de l'utilisation de données de patients du monde réel pour étudier spécifiquement les maladies liées à l'inflammation, comme le système immunitaire et son réseau de régulation complexe sont considérés comme un moteur important pour déterminer l'équilibre entre la santé et la maladie, que ce soit par une suractivation ou un dysfonctionnement de l'activation. Comprendre comment les maladies liées à l'immunité sont reliées par des mécanismes d'action communs conduira finalement au développement de nouveaux diagnostics, de thérapies innovantes et d'outils efficaces pour la médecine personnalisée. À cette fin, les recherches du LIH se concentrent sur deux domaines de recherche prioritaires :

- Cancer ;
- Troubles immunologiques.

Les activités du LIH sont organisées autour de trois départements de recherche centraux :

Département des infections et de l'immunité (DII)

Le département DII, composé de quelque 90 collaborateurs, a pour objectif de comprendre les mécanismes complexes des processus des maladies infectieuses et inflammatoires afin de trouver de nouveaux moyens de diagnostiquer, prévenir ou guérir les maladies humaines. Basée sur une approche multidisciplinaire, la stratégie de recherche est fondée sur les éléments suivants : découverte expérimentale, passage à l'application clinique et développement technologique. Les principales questions médicales non résolues dans les domaines de l'inflammation (allergie, asthme, auto-immunité), du cancer et des maladies infectieuses (VIH) déterminent le programme de recherche du DII. Une telle

¹ Sources : Rapports d'activité 2015-2021 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, disponibles sur www.mesr.gouvernement.lu

stratégie nécessite un environnement de recherche hautement interdisciplinaire avec une collaboration intensive entre immunologistes fondamentaux et cliniques, ingénieurs, biochimistes, biologistes computationnels et systémiques, spécialistes de la santé publique et cliniciens scientifiques. L'objectif à long terme du DII est de devenir un centre d'analyse du système immunitaire complexe afin de permettre une meilleure compréhension des pathologies à médiation immunitaire et des maladies infectieuses.

Département de recherche sur le cancer

Le département de recherche sur le cancer, composé de quelque 75 collaborateurs, fournit une expertise de recherche couvrant les types de cancer les plus courants et les cancers difficiles à traiter. Pour ce faire, les équipes se concentrent sur les domaines suivants : immunologie du cancer, le microenvironnement tumoral, le métabolisme tumoral et la neuro-oncologie, en explorant les mécanismes cellulaires et moléculaires de la progression tumorale à l'aide d'un large éventail de technologies de pointe, notamment des technologies omiques multimodales (génomique, métabolomique...), des analyses avancées d'immunoprofilage, ainsi que des modalités d'imagerie ex vivo et in vivo exploitant les données des patients et des modèles innovants dérivés de patients pour la recherche sur le cancer. Le département constitue également un terrain de formation de pointe pour la prochaine génération de chercheurs en cancérologie et sert de point de référence pour la recherche sur le cancer au Luxembourg. La mission principale du département de recherche sur le cancer est de faire progresser les options de traitement du cancer et de réduire la charge du cancer au sein de la population luxembourgeoise et au-delà, à travers la recherche fondamentale, la recherche translationnelle et la recherche clinique afin de favoriser les programmes de médecine personnalisée.

Département de santé de précision

Le département de la santé de précision est un centre de recherche interdisciplinaire, axé sur la recherche épidémiologique, clinique et de santé publique dans un large éventail de domaines, notamment la santé numérique, le mode de vie, la biosurveillance humaine, l'économie de la santé et les inégalités sociodémographiques dans des maladies clés telles que les affections cardio-métaboliques, les maladies neurodégénératives, le cancer et la Covid-19. Il s'appuie sur l'expertise de plusieurs disciplines (épidémiologistes, data scientists, cliniciens, méthodologistes, essayistes cliniques, chercheurs translationnels) (quelque 70 collaborateurs). En adoptant de nouvelles technologies numériques, des approches de big Data et d'intelligence artificielle pour analyser de grands ensembles de données biologiques, cliniques, environnementales et de style de vie provenant des patients, des questions de santé publique majeures qui sont pertinentes à la fois pour le Luxembourg et la communauté internationale peuvent être abordées, ce qui permet de réaliser des études en épidémiologie, en recherche clinique ou en économie de la santé et de développer des études d'impact sur la santé de l'exposome, du mode de vie, des inégalités socio-économiques - avec une forte dimension de santé numérique.

Le département est également responsable d'une série de projets de santé publique tels que des registres de maladies ou des enquêtes nationales.

Évolution des dotations de l'État pour le LIH depuis 2015 (en millions d'EUR) :

LIH	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	31.10	31.10	31.10	33.02	35.85	39.60	43.26	44.30

Évolution des ressources humaines² du LIH depuis 2015 (personnes physiques au 31 décembre) :

LIH	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Total des effectifs	343	351	373	382	400	419	425
dont chercheurs	171	179	195	201	220	216	216

3) Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER)

Le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) est le successeur de l'Institut CEPS/Instead, créé en 1989, dans le domaine des sciences sociales.

Les activités des trois départements de recherche du LISER (« Conditions de vie », « Marché du travail » et « Développement urbain et mobilité ») se concentrent sur les cinq domaines d'excellence en lien avec l'analyse du tissu social, du tissu économique et du développement spatial :

- 1) Politiques publiques, protection sociale et inégalités socio-économiques ;
- 2) Politiques publiques et marchés du travail ;
- 3) Relations employeur-employé ;
- 4) Politiques urbaines ;
- 5) Mobilité spatiale.

Parallèlement, l'Institut s'aligne sur les priorités nationales et européennes et favorise l'interdisciplinarité de ses équipes en concentrant ses travaux de recherche sur trois programmes de recherche prioritaires : « Crossing Borders », « Health and Health Systems » et « Digital Transformation ».

Le LISER héberge en outre deux infrastructures complémentaires clés pour ses activités de recherche :

- Le centre de données (DataCenter), qui comprend deux piliers, l'infrastructure de collecte de données (collecte directe et indirecte) et l'infrastructure d'archivage et de gestion des données ;
- Le centre d'économie comportementale et expérimentale se consacre à l'étude de la prise de décision humaine dans des environnements contrôlés. Son approche expérimentale contribue à améliorer la compréhension du comportement humain dans une grande variété de contextes socio-économiques.

Le LISER se veut un institut de recherche socio-économique de renommée internationale, spécialisé dans l'analyse des changements sociétaux, dont le développement durable et inclusif des sociétés aux niveaux national et international.

Département Marché du travail

La mission principale du département est d'analyser les effets des politiques publiques et des changements sociétaux sur l'emploi et sur le lieu de travail.

² Sources : Rapports d'activité 2015-2021 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, disponibles sur www.mesr.gouvernement.lu

Les thèmes clés du département s'articulent autour :

- de l'impact des politiques publiques sur l'emploi dans un contexte de forte mobilité transfrontalière, et
- de l'impact des défis socio-économiques actuels (tels que les transformations numériques, la diversité et le vieillissement des effectifs) sur les modes d'organisation et de performance des entreprises, les compétences et comportements des salariés, les relations professionnelles. Ces questions sont d'actualité et pertinentes tant pour le Luxembourg que pour l'Union européenne.

La recherche du département avec ses quelque 35 collaborateurs est multidisciplinaire (économie, statistique, sociologie, sciences politiques, droit) et fait appel à divers outils (évaluation des politiques, méthodes quantitatives, expérimentales et qualitatives). Par l'intermédiaire de l'Observatoire du marché du travail, le département utilise son infrastructure et ses compétences de recherche pour conseiller les décideurs politiques et informer le public des nouvelles découvertes dans ces domaines.

Département Conditions de vie

Ce département de quelque 40 collaborateurs a pour mission de contribuer par ses recherches à une meilleure compréhension des interactions entre les politiques publiques et le bien-être ainsi que des inégalités socio-économiques, et en particulier à une meilleure compréhension des facteurs d'inégalité, de pauvreté et de cohésion sociale, à court et à long terme, ainsi que du rôle, de l'efficacité et de la durabilité des politiques sociales et de l'État.

Plus spécifiquement, le département étudie les multiples dimensions de la vie des individus et des familles qui sont au cœur des causes et des conséquences des inégalités, de la petite enfance à la vieillesse, en passant par l'éducation, la fécondité et la formation familiale, de l'emploi à la retraite. La recherche qualitative, généralement fondée sur des enquêtes, examine le revenu des ménages, la richesse, l'inégalité, la pauvreté et l'inclusion sociale sous divers angles. L'évaluation de l'impact des politiques socio-fiscales, familiales, éducatives, de santé, de retraite et sociales sur les conditions de vie fait partie intégrante du programme de recherche du département.

Département Développement urbain et mobilité

Ce département de quelque 40 collaborateurs a pour objectif de contribuer à une meilleure compréhension de la vie urbaine et du fonctionnement des zones urbaines, des implications pour la durabilité des villes ainsi que de la qualité de vie de leurs habitants et de leurs visiteurs, et d'identifier des voies efficaces au niveau individuel et urbain pour stimuler la vitalité et la qualité de vie urbaines.

Les principaux thèmes sont le logement, le développement des centres financiers, le développement spatial, l'intégration métropolitaine transfrontalière, les mobilités locales et transfrontalières, la santé publique et les villes intelligentes. Les deux observatoires, l'un sur le logement et l'autre sur le développement spatial, y compris l'expertise en SIG, constituent une base importante pour la recherche.

Évolution des dotations de l'État pour le LISER depuis 2015 (en millions d'EUR) :

LISER	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
	10.50	10.50	10.50	11.01	11.50	12.90	14.00	14.63

Évolution des ressources humaines³ du LISER depuis 2015 (personnes physiques au 31 décembre) :

LISER	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
Total des effectifs	129	126	131	147	172	172	187
dont chercheurs	66	68	71	83	96	102	112

IV. Évaluation externe des centres de recherche publics en 2018

Après l'évaluation de départements individuels du début des années 2010, l'évaluation externe de 2018 était la première évaluation holistique des trois centres de recherche publics depuis leur création et portait sur les activités des années 2014-2017. Pour la première fois, l'intégralité des activités des centres de recherche ont été évaluées de façon systématique et approfondie par des experts externes, qui ont fait passer au crible tous les départements de recherche, l'administration centrale ainsi que la gouvernance.

L'évaluation a fait appel à plus de 35 experts internationaux pour évaluer les différents domaines et activités des CRP selon le principe de l'évaluation par les pairs (« *international peer review* »).

L'évaluation a montré que les centres de recherche publics sont plutôt bien ancrés dans le tissu socio-économique du Luxembourg et que les dotations annuelles, de l'ordre de quelque 95 millions d'euros, constituent un investissement dans l'avenir.

Parmi les points positifs sont à citer :

- des conditions-cadre très favorables (salaires, budget et infrastructures) ;
- une forte attractivité pour des jeunes chercheurs de tous les horizons géographiques. La coopération centres de recherche publics – Université, notamment dans le cadre de la formation doctorale, constitue une véritable plus-value ;
- une bonne performance scientifique, dans certains domaines, même de niveau international ;
- une pertinence et un impact socio-économique avérés de la recherche.

En particulier, pour le LIST, la décision de fusionner les CRP Gabriel Lippmann et Henri Tudor a été saluée. Les évaluateurs attestent en outre un grand potentiel de développement en mettant en place une stratégie thématique et d'internationalisation et recommandent en particulier d'intensifier les synergies et coopérations entre les départements.

Les évaluateurs attestent au LIH une très bonne performance scientifique. Il est recommandé de remettre l'accent sur les aspects translationnels des activités de recherche au profit des patients.

Pour ce qui est du LISER, l'évaluation affirme que le LISER est une institution à visibilité internationale, qui dispose de banques de données uniques pour la recherche. Les évaluateurs recommandent de développer une stratégie d'impact à court et à moyen terme.

Les points qui nécessitent une attention particulière sont, entre autres, un meilleur équilibre entre recherche plus fondamentale et la recherche appliquée, une approche plus stratégique dans la coopération avec des acteurs publics ou privés ou encore des efforts plus soutenus en matière d'internationalisation et de participation aux programmes européens.

³ Sources : Rapports annuels 2015-2021 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, disponibles sur www.mesr.gouvernement.lu

Notons qu'une nouvelle évaluation externe et indépendante a commencé en début d'année 2022. Les résultats de cette nouvelle évaluation sont prévus pour le premier trimestre 2023. Cette nouvelle évaluation a en outre l'objectif d'apprécier dans quelle mesure et comment les recommandations de la première évaluation ont été mises en œuvre par les centres de recherche publics.

V. Les principaux éléments de modification

À noter d'emblée que les modifications que le présent projet de loi est censé apporter n'entendent nullement remettre en cause ni le profil, ni la structure, ni la gouvernance des centres de recherche publics tels que définis par la loi de 2014. Au contraire, il s'agit plutôt d'adapter le cadre législatif au développement actuel et à l'évolution future des centres de recherche au sein du dispositif national de la recherche publique.

D'un point de vue formel, les modifications proposées visent en outre, pour autant que faire se peut, une harmonisation avec les dispositions correspondantes de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg. Afin d'assurer la cohérence au niveau de la législation relative aux institutions publiques d'enseignement supérieur et de recherche, il convient d'aligner certaines dispositions de la loi relative aux centres de recherche publics sur celles de la loi concernant l'Université. Il se trouve en effet que les dispositions de la loi de l'Université sont souvent plus précises et, du fait qu'elles datent de 2018, plus en phase avec les exigences législatives actuelles.

Principales adaptations et modifications proposées

Les principales modifications, adaptations et précisions proposées par rapport à la loi de 2014 concernent essentiellement les blocs thématiques évoqués ci-dessous.

L'accès aux données personnelles

Le secteur de la recherche publique n'échappe pas aux tendances actuelles d'un monde de plus en plus axé sur le numérique et les données. Les données personnelles, notamment administratives, constituent un réservoir peu exploité de connaissance dont les techniques mises au point au cours des dernières années en matière de traitements de données, de « big data » et d'intelligence artificielle permettront d'exploiter le plein potentiel afin de mieux comprendre les dynamiques d'une économie moderne et ouverte et d'une société multiculturelle comme celles du Luxembourg. Afin de pouvoir pleinement remplir leur mission de recherche et à des fins purement non-commerciales, les centres de recherche publics doivent avoir accès à des données personnelles à des fins de recherche scientifique.

S'il est vrai que le règlement général sur la protection des données donne aux citoyens plus de contrôle sur leurs données personnelles et responsabilise davantage les entreprises ainsi que les établissements publics, force est de constater que ce règlement a apporté une couche de complexité supplémentaire, notamment en ce qui concerne l'accès à ces données et en l'occurrence leur utilisation à des fins de recherche purement scientifique. C'est pourquoi l'ajout d'un paragraphe qui définit clairement les conditions d'accès aux données personnelles permet de clarifier l'utilisation de ces données à des fins de recherche scientifique dans le cadre d'un projet de recherche dans l'intérêt public.

Le conseil d'administration

Le nombre de membres du conseil d'administration avec voix délibérante passe de neuf à onze. Si le profil des neuf membres proposés par le ministre de tutelle ne change pas, les deux sièges supplémentaires seront occupés par des représentants des salariés du centre de recherche public. Cet élargissement du conseil d'administration reflète la volonté du Gouvernement d'impliquer davantage les salariés dans le processus de décision. Rappelons que la législation en vigueur impose aux entreprises établies au Luxembourg sous la forme d'une société anonyme, bénéficiant d'une participation financière étatique de 25% au moins ou d'une concession de l'État portant sur leur activité principale, ainsi qu'aux entreprises établies au Luxembourg sous la forme d'une société anonyme et qui occupent habituellement 1.000 salariés au moins au cours des trois dernières années, de prévoir des représentations salariales au sein de leur conseil d'administration.

La loi de 2014 dispose que le président de la délégation du personnel participe aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative. Dans le but d'une meilleure représentation des intérêts des salariés dans le centre de recherche public, le projet de loi modificative confère au président de la délégation du personnel une voix délibérante.

S'il est vrai que dans la loi de 2014, le conseil de concertation a été introduit (*« Ainsi le conseil de concertation garantit une meilleure participation des collaborateurs à la gouvernance du CRP et remplit quelques attributions comparables à celles du comité mixte dans les entreprises tel que défini aux articles L. 421-1 et suivants du Code du travail »*⁴), ce qui constituait une première étape vers une meilleure participation des salariés à la gouvernance de l'établissement public, il convient maintenant d'associer pleinement les salariés aux travaux du conseil d'administration et de les responsabiliser dans le processus de prise de décision. Ainsi, le conseil de concertation est appelé à choisir parmi ses membres élus un membre du conseil d'administration.

Notons que les deux membres représentant les salariés du centre de recherche disposent des mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil d'administration, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations nécessaires pour accomplir la fonction d'administrateur, mais aussi en ce qui concerne le caractère confidentiel de ces informations et des discussions et délibérations.

Le mandat du président de la délégation du personnel et du membre du conseil de concertation en tant que membres du conseil d'administration cesse au moment où leurs mandats respectifs de président de la délégation du personnel ou de membre du conseil de concertation viennent à terme et ne sont plus renouvelés, étant entendu que le mandat du membre du conseil de concertation est par ailleurs limité à deux mandats entiers de cinq ans, à l'instar de ce qui vaut pour les neuf membres proposés par le ministre de tutelle.

Il convient de noter la cohérence et le parallélisme visés avec la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg. Dans le conseil de gouvernance de l'Université du Luxembourg, l'équivalent du conseil d'administration des centres de recherche publics, les salariés sont représentés par le président de la délégation du personnel, d'une part, et par deux membres proposés par le conseil universitaire, d'autre part. La taille de l'Université, d'un point de vue budgétaire et d'un point de vue du nombre de salariés, justifie une représentation plus grande en termes absolus des salariés au sein du conseil de gouvernance.

Notons encore que le conseil universitaire assume un rôle comparable au conseil de concertation des centres de recherche publics.

Outre cette modification de la composition du conseil d'administration, le projet de loi modificative prévoit encore la possibilité de la mise en place d'un ou de plusieurs comités par le conseil

⁴ Exposé des motifs du projet de loi 6527 (doc. parl. n°6527-0, p. 11-12).

d'administration, dont chacun est chargé d'une tâche ou d'un dossier spécifiques en vue d'une préparation efficace et optimale des séances.

Dans un souci de transparence, et en créant un parallélisme avec les dispositions de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg, les décisions prises par le conseil d'administration qui ne nécessitent pas l'approbation du ministre doivent être communiquées dans un délai de quatre jours ouvrables aux directeurs du centre et dans un délai de six jours ouvrables à tous les autres employés du centre. Il est néanmoins possible de définir davantage les modalités de cette communication dans le règlement d'ordre intérieur, étant donné qu'un certain nombre de décisions plus sensibles, p.ex. en relation avec le licenciement d'un membre du personnel, nécessitent un temps de préparation plus long et surtout doivent être communiquées d'abord à l'intéressé avant la communication à l'entièreté des membres du personnel du centre.

Le directeur général et l'organisation du centre de recherche public

Vu la taille et l'importance qu'ont prises les centres de recherche publics dans le dispositif national de la recherche publique au cours des dernières années (1.274 personnes employées par les trois centres de recherche publics, au 31 décembre 2021⁵, dont 662 au LIST, 425 au LIH et 187 au LISER), le projet de loi modificative dispose que le directeur général est assisté dans l'exécution de ses fonctions par un directeur général adjoint, d'une part, et par un directeur administratif et financier, d'autre part.

Il ressort en effet des principes élémentaires de bonne gouvernance que toute institution, qu'elle soit publique ou privée, qui est administrée par une équipe de direction fonctionne plus efficacement et est gérée de manière plus efficiente que les institutions à direction purement monocéphale, de sorte qu'elle peut mieux faire face aux multiples défis internes et externes. Si l'approche monocéphale avec le seul directeur général était adaptée surtout à l'époque pionnière de l'existence des centres de recherche publics ainsi qu'au développement subséquent, force est de constater qu'aussi bien les principes de gouvernance, les structures et la taille des centres, que l'importance de la recherche dans le contexte national et international ont évolué au cours du temps et gagné en complexité, rendant ainsi la gestion d'un centre de recherche public encore plus ambitieuse et exigeante.

Il convient de noter que le directeur général du centre reste le chef de l'exécutif et continue d'assurer la gestion journalière de l'établissement public. Il reste en outre l'interlocuteur du conseil d'administration et il est le seul salarié du centre de recherche public à assister de façon permanente aux réunions du conseil d'administration, avec voix consultative. Le directeur général adjoint, tout comme le directeur administratif et financier, sont appelés à soutenir le directeur général dans l'exécution de ses tâches. A cette fin, le directeur général peut déléguer, dans les limites définies dans le règlement d'ordre intérieur, certaines de ses attributions notamment au directeur général adjoint.

L'existence d'un directeur général adjoint permet en outre de garantir la continuité des opérations (« business continuity »), en cas de maladie prolongée du directeur général ou de vacance du poste. Le directeur général adjoint serait en effet la personne de premier choix (même si la loi prévoit aussi la possibilité de confier la direction générale intérimaire à un des directeurs de département) pour assurer l'intérim pendant la période d'absence prolongée du directeur général ou de vacance à la suite d'une démission, d'un licenciement voire du décès du directeur général. La pandémie a accentué la nécessité d'un plan de continuité des opérations, dont un des éléments est sans aucun doute la fonction d'un directeur général adjoint, qui pourrait assurer l'intérim en cas de besoin.

⁵ Rapport d'activité 2021 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les exigences minimales en termes de profil du directeur général adjoint sont essentiellement identiques à celles du directeur général. Il incombe au conseil d'administration, ensemble avec le directeur général, de définir le profil de telle façon qu'il complémente parfaitement la fonction et les compétences du directeur général, en mettant p.ex. un accent particulier sur le pédigrée scientifique ou les compétences managériales du poste à pourvoir.

Afin que le directeur général puisse se concentrer sur la gestion journalière du centre et mettre en œuvre la stratégie du centre telle qu'arrêtée par le conseil d'administration, d'une part, et au vu de l'importance des budgets engagés et de la complexité de la gestion des projets nationaux et internationaux, qu'ils soient exécutés en collaboration avec des partenaires publics ou privés, d'autre part, un directeur administratif et financier sera engagé qui s'occupe des services de support à la recherche, du support administratif, financier et technique.

Pour des considérations stratégiques ou organisationnelles, le conseil d'administration peut décider que le directeur administratif et financier occupe en même temps le poste de directeur général adjoint.

En cas de besoin, le conseil d'administration peut en outre décider de doter le centre de recherche public d'un directeur des ressources humaines et/ou d'un directeur des systèmes d'information.

Les attributions du conseil d'administration se voient également élargies dans la mesure où il appartiendra au conseil d'administration d'engager (et de licencier) le directeur général adjoint, le directeur administratif et financier et, le cas échéant, le directeur des ressources humaines et le directeur des systèmes d'information.

Le projet de loi modificative prévoit de conférer la tâche de la négociation de la convention pluriannuelle au seul directeur général, ce qui correspond par ailleurs à la pratique. Il convient de noter que ce changement assure la cohérence avec la disposition correspondante de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Comme il incombe au conseil d'administration d'arrêter le projet de convention pluriannuelle négociée par le directeur général, il va sans dire que c'est le conseil d'administration qui définit le mandat de négociation du directeur général, sur base de la politique générale, des choix stratégiques et des activités du centre de recherche public, ainsi que du programme pluriannuel que le conseil a définis et arrêtés au préalable.

Le congé scientifique

Afin de garantir une certaine cohérence et un parallélisme avec les dispositions y relatives dans la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg, le congé scientifique est désormais réservé aux seuls détenteurs d'une autorisation à diriger des recherches. Alors que le texte actuel confère le droit au congé scientifique à tout chercheur employé au centre pendant au moins sept ans, la modification permet de réajuster quelque peu le déséquilibre qui existe entre l'Université du Luxembourg et les centres de recherche publics. Rappelons qu'à l'Université du Luxembourg, seuls les professeurs ordinaires ou les professeurs adjoints sont éligibles à demander un congé scientifique afin de parfaire leurs connaissances, à condition de remplir un certain nombre de critères.

En limitant l'éligibilité aux détenteurs d'une autorisation à diriger des recherches, seuls les chercheurs remplissant les conditions minimales pour devenir professeur à l'Université pourront faire prévaloir le droit au congé scientifique. De ce fait, le déséquilibre existant entre les chercheurs des centres de recherche publics et ceux de l'Université en matière de conditions d'éligibilité au congé scientifique a pu

être adressé. Force est de reconnaître que ces conditions restent plus avantageuses pour les chercheurs des centres de recherche publics.

Ni la durée maximale du congé scientifique, ni l'intervalle minimal entre deux congés scientifiques ne changent.

L'évaluation externe

Le projet de loi modificative prévoit d'harmoniser le texte avec l'article correspondant de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg, en précisant notamment la périodicité de quatre ans pour l'évaluation externe et indépendante.

Les missions et domaines d'activités des centres de recherche publics

Vu la mission des centres de recherche publics, un certain nombre de domaines d'activités évoluent au cours du temps, en s'adaptant aux tendances internationales dans le domaine de la recherche, mais également en prenant mieux en considérations les demandes et attentes de la politique, de l'économie et de la société en général. Afin de garantir une meilleure réactivité, il est prévu de préciser dorénavant les domaines d'activités des centres de recherche publics dans la convention pluriannuelle, qui peut être amendée, en cas de besoin, d'un commun accord entre les parties, moyennant un avenant sous forme écrite. La convention pluriannuelle portera donc dorénavant sur la politique générale du centre, ses choix stratégiques, les domaines d'activités, les objectifs à atteindre avec les indicateurs de performance et ses activités, d'une part, et sur les moyens mis à disposition par l'État selon les procédures budgétaires en vigueur, d'autre part.

- *Luxembourg Institute of Science and Technology* : aux missions du LIST s'ajoutent les technologies et les ressources spatiales. En effet, le LIST abrite depuis l'été 2020 le *European Space Resources Innovation Centre (ESRIC)*, en tant qu'initiative conjointe du LIST, de l'Agence Spatiale Luxembourgeoise (LSA) et de l'Agence Spatiale Européenne (ESA).
- *Luxembourg Institute of Health* : le statut particulier en matière de gouvernance de la biobanque est aboli. Si les activités de la biobanque restent ancrées dans les missions du LIH, celles-ci ne seront plus gérées de façon autonome tel que prévu par la loi de 2014. L'institut « *Integrated Biobank of Luxembourg* » se trouve aboli en tant que structure autonome au sein du LIH, avec à sa tête un directeur rapportant directement au conseil d'administration. Les activités de la biobanque sont organisées au sein d'un département ou d'une unité « ordinaire » au sens de l'article 12 de la loi de 2014. Le département ou l'unité « biobanque » sera donc géré par un chef de département ou d'unité, sous l'autorité directe du directeur général.
- *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research* : les missions du LISER se trouvent reformulées en mettant davantage en exergue la recherche fondamentale et appliquée en sciences sociales pour répondre aux défis sociétaux, ainsi qu'aux besoins sociaux, économiques et spatiaux.

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. À l'article 1^{er} de la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics, il est inséré, à la suite du point 6, un point 6bis nouveau, libellé comme suit :

« 6bis. « Recherche collaborative » : activités effectuées entre au moins deux parties indépendantes l'une de l'autre et visant à échanger des connaissances ou des technologies, ou à atteindre un objectif commun, fondée sur une division du travail impliquant que les parties définissent conjointement la portée du projet de recherche collaboratif, contribuent à sa réalisation et en partagent les risques et les résultats. Une ou plusieurs parties peuvent supporter l'intégralité des coûts du projet et donc soustraire d'autres parties à tout risque financier. La recherche contractuelle et la fourniture de services de recherche ne sont pas considérées comme des formes de collaboration ; »

Art. 2. L'article 4 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 2, lettre b), les termes « et de recherche collaborative » sont insérés après ceux de « des activités de recherche contractuelle ».

2° À la suite du paragraphe 3 est inséré un paragraphe 4 nouveau, libellé comme suit :

« (4) Pour la réalisation des missions visées aux paragraphes 1^{er} et 3, et sous réserve que le projet de recherche s'inscrive dans le contexte de la recherche scientifique dans l'intérêt public, les centres de recherche publics peuvent, avec l'accord de l'autorité administrative concernée, accéder aux données à caractère personnel traitées par celle-ci, à condition que ces données soient préalablement pseudonymisées au sens de l'article 4, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

Ces données ne peuvent pas être traitées dans le cadre d'un autre projet de recherche et doivent être anonymisées au plus tard trois mois après la fin du projet de recherche. »

Art. 3. À l'article 5 de la même loi, il est ajouté, à la suite du paragraphe 2, un paragraphe 3 nouveau, libellé comme suit :

« (3) Sans préjudice des dispositions visées au présent titre, le règlement d'ordre intérieur peut préciser les attributions des organes du centre de recherche public. »

Art. 4. L'article 6 de la même loi est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

- a) À la lettre a) sont ajoutés *in fine* les termes « et le directeur général adjoint » ;
- b) À la lettre b), les termes « , le directeur administratif et financier, le directeur des systèmes d'information et le directeur des ressources humaines, » sont insérés après ceux de « il engage et licencie les directeurs de département » ;
- c) À la lettre g), les termes « , en négocie les termes et en assure le suivi » sont remplacés par ceux de « et il organise et surveille le suivi de la convention pluriannuelle » ;
- d) À la lettre j) est ajouté *in fine*, avant le point-virgule, le libellé suivant : « et il peut déléguer cette attribution, selon les modalités arrêtées à cette fin par le règlement d'ordre intérieur, au directeur général, à condition que la valeur ne dépasse pas cent mille euros à la cote 100 de l'indice des prix à la consommation national au 1^{er} janvier 1948, ainsi qu'au directeur général adjoint, au directeur administratif et financier, au directeur des systèmes d'information, au directeur des ressources

humaines et aux directeurs de département, à condition que la valeur ne dépasse pas cinquante mille euros à la cote 100 de l'indice des prix à la consommation national au 1^{er} janvier 1948. Ces délégations sont susceptibles de subdélégation si cette faculté est prévue dans l'acte de délégation qui en fixe les conditions et les limites. Les modalités de ces délégations sont fixées dans le règlement d'ordre intérieur ».

2° À la suite du paragraphe 5 sont ajoutés les paragraphes 6 et 7 nouveaux, libellés comme suit :

« (6) Le règlement d'ordre intérieur du centre de recherche public est publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

(7) Les décisions prises par le conseil d'administration et ne nécessitant pas l'approbation du ministre sont portées à la connaissance du directeur général adjoint, du directeur administratif et financier, du directeur des systèmes d'information, du directeur des ressources humaines et des directeurs de département endéans quatre jours ouvrables suivant la réunion du conseil d'administration et portées à la connaissance du personnel du centre de recherche public endéans six jours ouvrables suivant la réunion du conseil d'administration.

Les modalités de la communication des décisions visées sont précisées au règlement d'ordre intérieur. »

Art. 5. L'article 7 de la même loi est remplacé par le libellé suivant :

« Art. 7. Composition et fonctionnement

(1) Le conseil d'administration est composé de onze membres, dont dix sont nommés pour un mandat de cinq ans renouvelable par le Gouvernement en conseil et dont un est membre d'office en vertu des dispositions du paragraphe 3. Les membres exercent leur mandat en vue de la réalisation des missions et des objectifs du centre de recherche public.

(2) Neuf membres sont proposés par le ministre conformément aux critères ci-après :

1° les membres doivent disposer de compétences en matière de recherche et d'expérience en matière de gestion de programmes et de projets scientifiques ainsi que de valorisation de la recherche et du développement économique ou de compétences en matière de gestion et de gouvernance ;

2° les membres ne peuvent exercer aucune autre fonction auprès du centre de recherche public ;

3° la proportion des membres du conseil d'administration de chaque sexe ne peut être inférieure à quarante pour cent ;

4° ne peuvent devenir membres du conseil d'administration les fonctionnaires qui, en vertu de leurs fonctions, sont appelés à surveiller ou à contrôler le centre de recherche public ou qui, en vertu des pouvoirs leur délégués, approuvent des actes administratifs du centre de recherche public ou signent des ordonnances de paiement ou toute autre pièce administrative entraînant une dépense de l'État en faveur de l'établissement.

Un membre est proposé par le conseil de concertation prévu au chapitre III. Ce membre est choisi par le conseil de concertation en son sein parmi les membres visés à l'article 11, paragraphe 1^{er}, lettres a) et b). Son mandat au conseil d'administration prend fin au moment où il cesse d'exercer le mandat de membre du conseil de concertation.

(3) Le président de la délégation du personnel telle que prévue au Code du travail est membre d'office du conseil d'administration et assiste aux séances du conseil d'administration avec voix délibérante. Son affiliation au conseil d'administration prend fin au moment où il cesse d'exercer le mandat de président de la délégation du personnel.

(4) Sur proposition du ministre, le Gouvernement en conseil nomme parmi les membres du conseil d'administration visés au paragraphe 2, le président et le vice-président du conseil d'administration.

(5) Aucun membre du conseil nommé conformément à la procédure prévue au paragraphe 2 ne peut exercer plus de deux mandats entiers.

(6) Les membres du conseil d'administration nommés en vertu de la procédure prévue au paragraphe 2 peuvent à tout moment être révoqués par le Gouvernement en conseil, le conseil d'administration entendu en son avis.

(7) En cas de démission, de décès ou de révocation d'un membre du conseil d'administration nommé en vertu de la procédure prévue au paragraphe 2 avant le terme de son mandat, il est pourvu à son remplacement dans un délai de soixante jours à partir de la vacance de poste par la nomination d'un nouveau membre qui achève le mandat de celui qu'il remplace.

(8) En vue d'exercer les attributions prévues à l'article 8, le directeur général assiste aux réunions du conseil avec voix consultative.

(9) Le ministre désigne un commissaire du Gouvernement qui assiste avec voix consultative aux séances du conseil d'administration. Le commissaire du Gouvernement jouit d'un droit d'information et de contrôle sur l'activité du centre de recherche public ainsi que sur sa gestion technique, administrative et financière. Il peut suspendre les décisions du conseil d'administration, lorsqu'il estime que celles-ci sont contraires aux lois, aux règlements et aux conventions conclues avec l'État. Dans ce cas, il appartient au ministre de décider dans un délai de soixante jours à partir de la saisine par le commissaire du Gouvernement.

(10) Le conseil d'administration dispose d'un secrétariat ainsi que d'un service d'audit interne.

(11) Le conseil d'administration a la faculté de recourir à l'avis d'experts s'il le juge nécessaire. Les experts peuvent assister avec voix consultative aux réunions du conseil d'administration si celui-ci le demande.

(12) Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement de celui-ci, du vice-président, aussi souvent que les intérêts du centre de recherche public l'exigent. Il doit être convoqué au moins trois fois par an ou lorsque au moins six de ses membres le demandent. La convocation est accompagnée de l'ordre du jour.

Le conseil d'administration peut mettre en place des comités du conseil en vue de préparer ses séances. Le règlement d'ordre intérieur du centre de recherche public détermine les modalités du fonctionnement du conseil d'administration.

(13) Les décisions du conseil d'administration ne sont acquises que si sept membres au moins s'y rallient. Ni le vote par procuration ni le vote par procédure écrite ne sont admis.

(14) Les indemnités et jetons de présence des membres du conseil d'administration et du commissaire du Gouvernement ainsi que les jetons des membres des comités du conseil visés au paragraphe 12 sont fixés par règlement grand-ducal. Ceux des membres du conseil d'administration et des membres des comités du conseil visés au paragraphe 12 sont à charge du centre de recherche public, ceux du commissaire du Gouvernement à charge de l'État. »

Art. 6. L'article 8 de la même loi est remplacé par le libellé suivant :

« **Art. 8. *Le directeur général***

(1) Le directeur général est engagé sous un régime de droit privé régi par les dispositions du Code du travail.

(2) Le candidat au poste de directeur général doit remplir les conditions suivantes :

1° être titulaire d'un doctorat ;

2° se prévaloir d'une renommée internationalement reconnue sur base de la qualité de ses travaux de recherche et d'innovation ;

3° avoir des compétences en matière de gestion et de gouvernance.

(3) Le poste de directeur général est pourvu suite à une annonce publique. Lors de l'ouverture de la procédure de recrutement, le conseil d'administration installe un comité de recrutement composé d'au moins six membres dont au moins un tiers sont externes et indépendants du centre de recherche public. Le conseil d'administration nomme le président du comité de recrutement. Le comité est chargé d'examiner les candidatures et de proposer au conseil d'administration un classement des candidats. Les

modalités de la procédure de recrutement du directeur général sont précisées au règlement d'ordre intérieur du centre de recherche public.

(4) Les fonctions de directeur général sont incompatibles avec celles de membre du conseil d'administration, de directeur de département, de chef d'unité et d'administrateur d'une société à but lucratif.

(5) En cas de démission, de licenciement ou de décès du directeur général, le conseil d'administration désigne dans un délai de quinze jours un remplaçant qui exerce les attributions du directeur général avec faculté de délégation, jusqu'à ce qu'un nouveau directeur général soit recruté selon la procédure visée au présent article. Le remplaçant peut être soit le directeur général adjoint visé à l'article 9, paragraphe 5, soit un directeur de département tel que visé à l'article 13, paragraphe 1^{er}. »

Art. 7. L'article 9 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 2, à la dernière phrase, les termes « du directeur général adjoint, du directeur administratif et financier, du directeur des systèmes d'information, du directeur des ressources humaines, » sont insérés après ceux de : « Il est le chef hiérarchique ».

2° Le paragraphe 3 est abrogé.

3° À la suite du paragraphe 4, il est ajouté un paragraphe 5 nouveau, libellé comme suit :

« (5) Le directeur général est assisté, dans l'exercice de ses attributions, par un directeur général adjoint, auquel il peut déléguer, dans les limites définies dans le règlement d'ordre intérieur, certaines de ses attributions.

Ces délégations ne sont susceptibles de subdélégation que si cette faculté est prévue dans l'acte de délégation qui en fixe les conditions et les limites. »

Art. 8. À la suite de l'article 9, il est inséré un article *9bis* nouveau, libellé comme suit :

« *Art. 9bis. Recrutement du directeur général adjoint*

(1) Le candidat au poste de directeur général adjoint doit remplir les conditions suivantes :

1° être titulaire d'un doctorat :

2° se prévaloir d'une renommée internationalement reconnue sur base de la qualité de ses travaux de recherche et d'innovation ;

3° avoir des compétences en matière de gestion et de gouvernance.

(2) Le poste de directeur général adjoint est pourvu suite à une annonce publique. Lors de l'ouverture de la procédure de recrutement, le conseil d'administration installe un comité de recrutement composé d'au moins six membres dont au moins un tiers sont externes et indépendants du centre de recherche public. Le directeur général préside le comité de recrutement. Le comité est chargé d'examiner les candidatures. Le directeur propose un candidat au conseil d'administration. Les modalités de la procédure de recrutement du directeur général adjoint sont précisées au règlement d'ordre intérieur du centre de recherche public.

(3) Les fonctions de directeur général sont incompatibles avec celles de membre du conseil d'administration, de directeur de département, de chef d'unité et d'administrateur d'une société à but lucratif.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 1^{er} et 2, sur proposition du directeur général, le conseil d'administration peut nommer le directeur administratif et financier, le directeur des systèmes d'information ou le directeur des ressources humaines au poste de directeur général adjoint. »

Art. 9. À l'article 11, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de la même loi, les termes « , le directeur général adjoint, le directeur administratif et financier, le directeur des systèmes d'information, le directeur des ressources humaines » sont insérés après ceux de « Le directeur général ».

Art. 10. L'article 12 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 3, la dernière phrase, libellée comme suit : « En outre le centre de recherche public peut disposer, pour ses propres besoins, de services de support à la recherche, au développement et à l'innovation et de support administratif et technique. », est supprimée.

2° À la suite du paragraphe 3 sont ajoutés les paragraphes 4 à 11 nouveaux, libellés comme suit :

« (4) Le centre de recherche public se dote d'une administration centrale qui regroupe les services suivants, nécessaires à l'exécution des tâches d'administration et de gestion qui lui incombent :

1° service administratif, financier et technique ;

2° service des systèmes d'information ;

3° service des ressources humaines.

(5) Sous l'autorité directe du directeur général, l'administration centrale est dirigée par le directeur administratif et financier.

Le directeur administratif et financier doit remplir les conditions suivantes :

1° être titulaire au moins d'un diplôme de master ou équivalent ;

2° avoir une expérience professionnelle établie en matière de gestion administrative et financière.

(6) Le poste de directeur administratif et financier est pourvu suite à une annonce publique. Lors de l'ouverture de la procédure de recrutement, le conseil d'administration installe un comité de recrutement composé d'au moins six membres dont au moins un tiers sont externes et indépendants du centre de recherche public. Le directeur général préside le comité de recrutement. Le comité est chargé d'examiner les candidatures. Le directeur propose un candidat au conseil d'administration.

(7) Par dérogation aux paragraphes 4 et 5, le conseil d'administration peut, sur proposition du directeur général, décider de la mise en place d'un service des systèmes d'information autonome, placé sous l'autorité directe du directeur général et dirigé par un directeur des systèmes d'information. Il peut également, sur proposition du directeur général, décider de la mise en place d'un service des ressources humaines autonome, placé sous l'autorité directe du directeur général et dirigé par un directeur des ressources humaines.

(8) Le directeur des systèmes d'information doit remplir les conditions suivantes :

1° être titulaire au moins d'un diplôme de master ou équivalent ;

2° avoir une expérience professionnelle établie en matière de gestion de systèmes d'information.

(9) Le directeur des ressources humaines doit remplir les conditions suivantes :

1° être titulaire au moins d'un diplôme de master ou équivalent ;

2° avoir une expérience professionnelle établie en matière de gestion des ressources humaines.

(10) Les postes de directeur des systèmes d'information et de directeur des ressources humaines sont pourvus suite à une annonce publique. Lors de l'ouverture de la procédure de recrutement, le conseil d'administration installe un comité de recrutement composé d'au moins six membres dont au moins un tiers sont externes et indépendants du centre de recherche public. Le directeur général préside le comité de recrutement. Le comité est chargé d'examiner les candidatures. Le directeur propose un candidat au conseil d'administration

(11) Le règlement d'ordre intérieur organise les services visés au paragraphe 4 et détermine leurs compétences. »

Art. 11. L'article 13 de la même loi est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 2 est modifié comme suit :

a) À la première phrase, les termes « et l'installation d'un comité de recrutement » sont supprimés ;

b) À la suite de la première phrase sont insérées les phrases suivantes :

« Lors de l'ouverture de la procédure de recrutement, le conseil d'administration installe un comité de recrutement composé d'au moins six membres dont au moins un tiers sont externes et indépendants du centre de recherche public. Le directeur général préside le comité de recrutement. Le comité est chargé d'examiner les candidatures. Le directeur propose un candidat au conseil d'administration. »

2° Le paragraphe 3 est remplacé par le libellé suivant :

« (3) Le directeur de département doit être un chercheur titulaire d'un doctorat et disposer d'une réputation internationale sur base de la qualité de ses travaux de recherche, de développement et d'innovation. »

Art. 12. L'article 17 de la même loi est remplacé par le libellé suivant :

« Art. 17. Congé scientifique

(1) Le congé scientifique est destiné à permettre à tout chercheur pouvant se prévaloir d'une autorisation à diriger des recherches auprès de l'Université du Luxembourg ou auprès d'une autre université de parfaire ses connaissances et ses compétences en dehors du centre de recherche public dans des domaines en relation avec ses attributions et ses missions au sein du centre de recherche public ou dans d'autres domaines susceptibles de promouvoir son développement professionnel.

(2) Le congé scientifique peut être demandé par tout chercheur pouvant se prévaloir d'une autorisation à diriger des recherches auprès de l'Université du Luxembourg ou auprès d'une autre université, à condition qu'il soit un employé du centre de recherche public sous contrat à durée indéterminée, et puisse se prévaloir de sept années d'ancienneté à tâche complète au minimum dans le centre de recherche public. Le congé scientifique peut être accordé pour chaque période de sept années d'ancienneté dans le centre de recherche public, chaque période septennale commençant après la prise de congé. Les périodes de congé scientifique auxquelles peut prétendre après plusieurs périodes septennales successives un chercheur ne sont pas cumulables.

(3) Le congé scientifique peut être attribué pour une période continue de six mois avec maintien de l'intégralité de la rémunération de base ou pour une période continue de douze mois avec une réduction de cinquante pour cent de la rémunération de base.

(4) Le congé scientifique est accordé par le conseil d'administration sur proposition du directeur général.

(5) Les modalités d'attribution du congé scientifique sont précisées dans le règlement d'ordre intérieur. »

Art. 13. L'article 19, paragraphe 1^{er}, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la première phrase, il est ajouté à chaque fois une virgule après les termes « l'État », après ceux de « représenté par le ministre » et après ceux de « le centre de recherche public ».

2° À la fin de la première phrase, les termes « par le conseil d'administration » sont remplacés par ceux de « par le directeur général, mandaté par le conseil d'administration ».

3° À la troisième phrase, les termes « ses domaines d'activités, » sont insérés après ceux de « et portant sur sa politique générale, ses choix stratégiques, ses objectifs, ».

Art. 14. À l'article 26 de la même loi, le paragraphe 3 est remplacé par le libellé suivant :

« (3) Le centre de recherche public se concerte avec l'Université du Luxembourg en vue de la coordination de leurs politiques, de leurs domaines d'activités de recherche, de l'exploitation des infrastructures et de l'encadrement de thèses. La coordination et la collaboration entre le centre de recherche public et l'Université du Luxembourg sont réglées par la voie contractuelle. »

Art. 15. L'intitulé du titre VIII de la même loi est remplacé par le libellé suivant : « Assurance qualité et évaluation ».

Art. 16. L'article 27 de la même loi est remplacé par le libellé suivant :

« **Art. 27. *Évaluation interne et évaluation externe***

(1) Le centre de recherche public se dote d'un système de gestion de la qualité.

(2) L'évaluation interne du centre de recherche public porte sur le personnel du centre de recherche public. L'évaluation du personnel est au moins biennale.

Sur proposition du directeur général, le conseil d'administration arrête le programme de l'évaluation interne et les procédures régissant celle-ci, ainsi que les suites à y réserver.

(3) Le centre de recherche public est soumis à une évaluation externe avec une périodicité de quatre ans. L'évaluation externe du centre de recherche public porte sur ses activités de recherche, de développement et d'innovation, l'administration centrale et l'organisation interne.

(4) L'évaluation externe est menée par des spécialistes indépendants et externes ou des agences ayant une expérience en matière d'évaluation d'activités de recherche, de développement et d'innovation ainsi qu'en matière d'évaluation de compétences d'ordre administratif et organisationnel. Les experts ou les agences sont désignés par le ministre.

(5) Le cahier des charges relatif à l'évaluation externe est élaboré et arrêté par le ministre. Le centre de recherche public est tenu de coopérer et de mettre à disposition toutes les informations nécessaires à l'évaluation externe.

Après une analyse contradictoire des conclusions par les experts ou les agences et le directeur général, les rapports finaux sont communiqués au ministre ainsi qu'aux organes du centre de recherche public.

(6) Au terme de la procédure d'évaluation, les conclusions des rapports finaux et les prises de position éventuelles du centre de recherche public sont rendues publiques. »

Art. 17. L'article 30 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 2, à la fin de la première phrase sont ajoutés les termes suivants : « et les technologies et ressources spatiales ».

2° Le paragraphe 3 est abrogé.

Art. 18. L'article 32 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 3, à la première phrase, le terme « autonome » est supprimé.

2° Le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 19. L'article 34 de la même loi est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est remplacé par le libellé suivant :

« (1) Par dérogation à l'article 7, paragraphe 2, point 1°, les membres du conseil d'administration doivent disposer de compétences en matière de recherche et d'expérience en matière de gestion de programmes et de projets scientifiques, de valorisation de la recherche et du développement économique ou de connaissances dans le domaine de la santé. »

2° Au paragraphe 2, la référence à « l'article 7, paragraphe 3 » est remplacée par une référence à « l'article 7, paragraphe 2 ».

Art. 20. L'article 35 de la même loi est abrogé.

Art. 21. L'article 37 de la même loi est remplacé par le libellé suivant :

« Art. 37. Missions

Outre les missions générales définies à l'article 4, le LISER a comme mission spécifique de développer et de valoriser la recherche fondamentale et appliquée en sciences sociales pour répondre aux défis sociétaux, ainsi qu'aux besoins sociaux, économiques et spatiaux. Dans le dessein de contribuer à un développement socio-économique durable fondé sur la connaissance et à l'amélioration de la qualité de vie de la population, le LISER contribue à éclairer et à informer la société, ainsi qu'à éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs socio-économiques, au niveau national et international. »

Art. 22. (1) Les conseils d'administration en fonction le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi terminent leurs mandats dans le délai fixé par la décision de nomination respective du Gouvernement en conseil.

(2) Le président de la délégation du personnel complète la composition de chaque conseil d'administration en fonction avec effet immédiat.

(3) La première proposition par le conseil de concertation du membre choisi en sein prévue à l'article 7, paragraphe 2, doit être faite par le conseil de concertation respectif au plus tard trois mois après l'entrée en vigueur de la présente loi. Faute de proposition par le conseil concertation endéans ce délai, le ministre propose au Gouvernement en conseil un membre du conseil de concertation pour compléter le conseil d'administration. Le mandat du membre adjoint au conseil d'administration en vertu des dispositions du présent paragraphe n'est pas pris en compte pour l'application de la limitation du nombre de mandats des membres du conseil d'administration prévue à l'article 7, paragraphe 5.

(4) Les centres de recherche publics engagent et assurent l'entrée en fonction effective de leur directeur général adjoint respectif au plus tard douze mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

(5) Les centres de recherche publics engagent et assurent l'entrée en fonction effective de leur directeur administratif et financier respectif au plus tard douze mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

(6) Nonobstant le paragraphe 5, et par dérogation à l'article 12, paragraphe 6, les conseils d'administration peuvent décider de nommer à la fonction de directeur administratif et financier un membre du personnel du centre de recherche public respectif qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et conformément à l'organigramme applicable à cette date, exerce la tâche et remplit les conditions visées à l'article 12, paragraphe 5. Cette dérogation prend fin trois mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

(7) Par dérogation à l'article 12, paragraphe 10, les conseils d'administration peuvent décider de nommer à la fonction respectivement de directeur des systèmes d'information et de directeur des ressources humaines un membre du personnel du centre de recherche public respectif qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et conformément à l'organigramme applicable à cette date, exerce les tâches respectivement visées à l'article 12, paragraphe 7, et remplit les conditions respectivement visées à l'article 12, paragraphes 8 et 9. Cette dérogation prend fin trois mois après l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 23. La présente loi entre en vigueur le xxx.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article vise à insérer à l'article 1^{er} de la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics (ci-après : « loi de 2014 ») un point *6bis* nouveau, par lequel une catégorie supplémentaire de recherche est introduite et définie. La définition proposée est presque identique à la définition correspondante de l'encadrement communautaire des aides d'État à la recherche, au développement et à l'innovation.

Article 2

Point 1°

L'ajout prévu par ce point, qui a trait à l'article 4, paragraphe 2, lettre b), de la loi de 2014, est à mettre en relation avec l'ajout à l'article 1^{er} de la même loi et ne nécessite pas de commentaire.

Point 2°

Par ce point est ajouté, à l'article 4 de la loi de 2014, un nouveau paragraphe 4, qui clarifie les conditions sous lesquelles le centre de recherche public (ci-après : « CRP ») peut avoir accès à des données administratives personnelles à des fins de recherche scientifique dans l'intérêt public et en vue de la réalisation de sa mission de recherche. La pseudonymisation selon les dispositions du règlement communautaire de 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données est un prérequis à l'utilisation des données personnelles, de même que l'autorisation de l'autorité compétente détenant ces données.

Le paragraphe spécifie en outre que ces données personnelles ne peuvent être traitées que dans le cadre d'un projet de recherche spécifique.

Pour de plus amples explications, il est renvoyé à l'exposé des motifs.

Article 3

Par cet article, il est ajouté un paragraphe 3 nouveau à l'article 5 de la loi de 2014, disposant que les CRP ont la possibilité de préciser les attributions d'un ou de plusieurs organes du centre dans le règlement d'ordre intérieur. Cette disposition figure également à l'article 4 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Article 4

Par cet article, qui modifie l'article 6 de la loi de 2014, les attributions du conseil d'administration sont précisées sur quelques points :

Point 1°

Ad lettre a) : A l'instar de ce qui vaut pour tous les autres postes à responsabilité de haut niveau, il incombera désormais au conseil d'administration d'engager aussi, selon une certaine procédure de recrutement prédéfinie, le directeur général adjoint et, le cas échéant, de le licencier.

Ad lettre b) : Les attributions du conseil d'administration se trouvent élargies à l'engagement (et le cas échéant le licenciement) du directeur administratif et financier, selon une certaine procédure de recrutement prédéfinie et sur proposition du directeur général. Au cas où le CRP se dote soit d'un directeur des ressources humaines, soit d'un directeur des systèmes d'information, soit des deux, ceux-ci seront à engager et, le cas échéant, à licencier par le conseil d'administration, également sur proposition du directeur général.

Ad lettre c) : Le conseil d'administration arrête la politique générale ainsi que la stratégie du CRP qui est définie dans le programme pluriannuel. Conformément à la pratique courante, c'est le directeur général qui négociera désormais, sur base du programme pluriannuel tel qu'arrêté par le conseil d'administration, la convention pluriannuelle avec le ministre, après en avoir été mandaté par le conseil d'administration. Il appartiendra au conseil d'administration d'arrêter par la suite ce projet de convention pluriannuelle et il devra organiser et surveiller le suivi de celle-ci.

Le processus de négociation et de suivi de la convention pluriannuelle est ainsi harmonisé entre les CRP et l'Université du Luxembourg. Par analogie et dans une optique de parallélisme des formes, le libellé concernant les responsabilités des conseils d'administration des CRP dans le processus de préparation, de négociation et de suivi de la convention pluriannuelle est désormais aligné sur la disposition correspondante, relative au conseil de gouvernance de l'Université du Luxembourg, telle qu'elle figure à l'article 5, paragraphe 1^{er}, point 9, de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Ad lettre d) : Par souci d'harmonisation, les dispositions relatives aux délégations et subdélégations d'attributions des conseils d'administration des CRP en matière de contrats et de conventions sont alignées, *mutatis mutandis*, sur les dispositions correspondantes, relatives au conseil de gouvernance de l'Université du Luxembourg, telles que prévues à l'article 5, paragraphe 1^{er}, point 15, de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Dans le cadre des dispositions qui viennent compléter l'article 6, paragraphe 2, lettre j), de la loi de 2014, il est également tenu compte des nouvelles fonctions de directeur général adjoint, de directeur administratif et financier, de directeur des systèmes d'information et de directeur des ressources humaines.

Point 2°

Le nouveau paragraphe 6 de l'article 6 de la loi de 2014 introduit l'obligation de la publication du règlement d'ordre intérieur des CRP au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, répondant ainsi au principe selon lequel tout acte normatif doit, en vertu de l'article 112 de la Constitution, faire l'objet d'une publication dont la forme est déterminée par la loi. Cette disposition figure également à l'article 5 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Le nouveau paragraphe 7 de l'article 6 de la loi de 2014 introduit, dans l'optique d'un renforcement de la transparence du processus décisionnel et d'une optimisation du flux de communication interne, des dispositions concernant les délais à respecter en matière de diffusion des décisions prises par le conseil d'administration, pour autant que celles-ci ne sont pas soumises à l'approbation préalable du ministre. La disposition est complétée par la possibilité de préciser au règlement d'ordre intérieur du CRP les modalités de communication de certaines décisions. Il serait ainsi concevable d'imposer un temps d'embargo à la diffusion de l'une ou de l'autre décision individuelle, comme p.ex. les décisions en relation avec le licenciement d'une personne.

Il convient de noter que les dispositions du nouveau paragraphe 7 figurent également à l'article 5 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg. Elles sont

complétées ici par l'ajout de la précision des modalités de communication dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 5

L'organisation, la structure ainsi que le libellé du nouvel article 7 de la loi de 2014 suivent *in globo, mutatis mutandis*, ceux de l'article 6 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Dans le souci d'une meilleure implication du personnel dans le processus décisionnel au sein du conseil d'administration, le conseil d'administration se trouve élargi de deux membres du personnel du CRP, avec voix délibérative, dont l'un est le président de la délégation du personnel et l'autre un des membres élus du conseil de concertation. Cet élargissement du conseil d'administration renforce la représentation du personnel dans le processus décisionnel du centre. Il va sans dire, qu'en tant que membres à voix délibérante, ces membres ont les mêmes droits et obligations que les neuf autres administrateurs, notamment en ce qui concerne le caractère confidentiel des informations auxquels ils auraient accès dans l'exercice de leur fonction d'administrateur. Les membres du conseil d'administration représentant le personnel sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des membres du conseil d'administration.

Paragraphe 1^{er} (article 7 nouveau)

Le nombre d'administrateurs avec voix délibérative est porté à onze. Le président de la délégation du personnel est membre d'office du conseil d'administration. Rappelons que la loi de 2014 confère actuellement le statut d'observateur au président de la délégation du personnel.

Il est souligné que les membres doivent exercer leur fonction en vue de la réalisation des missions et des objectifs du centre, ce qui exclut toute sorte de conflit d'intérêt qu'un administrateur pourrait avoir et qui risque de nuire au centre.

Paragraphe 2 (article 7 nouveau)

Le nouveau paragraphe 2 définit d'abord les neuf membres externes au CRP :

- Le point 1 reprend le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article 7 de la loi de 2014.
- Le point 2 reprend le libelle du paragraphe 2 de l'article 7 de la loi de 2014.
- Le point 3 reprend le libellé du paragraphe 4 de l'article 7 de la loi de 2014.
- Le point 4 reprend le libellé du paragraphe 5 de l'article 7 de la loi de 2014.

Le deuxième alinéa du nouveau paragraphe 2 dispose que le conseil de concertation choisit parmi ses membres élus une personne qu'il propose à être membre du conseil d'administration. La fonction d'administrateur est étroitement liée au statut de membre élu du conseil de concertation et la personne concernée cessera d'être membre du conseil d'administration au moment où elle n'est plus membre du conseil de concertation.

Paragraphe 3 (article 7 nouveau)

Le président de la délégation du personnel est membre d'office du conseil d'administration avec voix délibérante. Il est évident que le président de la délégation du personnel en tant que membre d'office dont le mandat au conseil d'administration est lié à sa fonction au sein de la délégation du personnel ne peut être révoqué par le Gouvernement en conseil, d'autant plus qu'il n'est pas nommé par ce dernier.

Paragraphes 4 à 7 (article 7 nouveau)

Les nouveaux paragraphes 4 à 7 ne s'appliquent ni au président de la délégation du personnel ni au représentant du conseil de concertation, mais aux seuls neuf administrateurs externes :

- Le nouveau paragraphe 4 reprend le libellé du paragraphe 7 de l'article 7 de la loi de 2014. Ni le président de la délégation du personnel ni le représentant du conseil de concertation ne peuvent assumer la présidence ou la vice-présidence du conseil d'administration.
- Le nouveau paragraphe 5 reprend le libellé de la deuxième phrase du paragraphe 3 de l'article 7 de la loi de 2014.
- Le nouveau paragraphe 6 reprend le libellé du paragraphe 9 de l'article 7 de la loi de 2014.
- Le nouveau paragraphe 7 reprend le libellé du paragraphe 10 de l'article 7 de la loi de 2014.

Paragraphe 8 (article 7 nouveau)

Le nouveau paragraphe 8 reprend en partie le libellé du paragraphe 14 de l'article 7 de la loi de 2014 pour confirmer que le directeur général assiste en tant qu'observateur aux réunions du conseil d'administration.

Paragraphe 9 (article 7 nouveau)

Le nouveau paragraphe 9 concernant le commissaire du gouvernement reprend le libellé du paragraphe 6 de l'article 7 de la loi de 2014.

Paragraphe 10 (article 7 nouveau)

Par le nouveau paragraphe 10, la disposition de l'article 7, paragraphe 8, de la loi de 2014 concernant la possibilité pour le conseil d'administration de choisir un secrétaire administratif hors de son sein est élargie en ce sens que le conseil d'administration a désormais à sa disposition un secrétariat. De fait, la grande hétérogénéité et la complexité croissante des dossiers dont est saisi le conseil d'administration exigent un soutien et une expertise renforcés au niveau du secrétariat qui prépare les séances et assure le suivi des décisions prises.

Dans le même ordre d'idées, le conseil d'administration peut en outre se doter d'un service d'audit interne.

Ce paragraphe trouve son pendant à l'article 6, paragraphe 13, de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Paragraphe 11 (article 7 nouveau)

Le nouveau paragraphe 11 sur la participation d'experts externes avec voix consultative au conseil d'administration reprend le libellé du paragraphe 11 de l'article 7 de la loi de 2014.

Paragraphe 12 (article 7 nouveau)

Le nouveau paragraphe 12 reprend le libellé du paragraphe 13 de l'article 7 de la loi de 2014, enrichi par la possibilité de mettre en place des comités du conseil dont chacun est chargé d'une tâche ou d'un dossier spécifiques en vue d'une préparation efficace et optimale des séances.

Paragraphe 13 (article 7 nouveau)

Comme la taille du conseil passe de neuf membres avec voix délibérante à onze membres, le seuil du nombre de voix nécessaires pour adopter une décision passe de six à sept voix. Le quorum de membres présents au conseil d'administration pour que celui-ci puisse valablement délibérer est donc également de neuf. L'exclusion de la possibilité d'un vote par procédure écrite est indispensable compte tenu de l'importance des ressources dont dispose le CRP. Il importe en effet que les décisions soient prises suite à un véritable échange entre les membres du conseil d'administration.

Paragraphe 14 (article 7 nouveau)

Outre les jetons de présence pour l'assistance aux réunions du conseil d'administration, les administrateurs percevront des jetons de présence pour assister aux réunions des comités du conseil. Ces comités, censés préparer les décisions du conseil d'administration, ont lieu à un rythme plus soutenu que les réunions du conseil. Il est donc prévu dédommager l'engagement des administrateurs qui participent à ces réunions des comités à côté de leur vie professionnelle.

Notons enfin que ce paragraphe reprend le libellé, *mutatis mutandis*, du paragraphe 16 de l'article 6 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Article 6

L'article 6, qui remplace l'article 8 de la loi de 2014, définit essentiellement la procédure de recrutement du directeur général. A cet effet, les dispositions afférentes de l'article 8, paragraphe 3, de la loi de 2014 ont été révisées, précisées et complétées. De cette manière, le nouvel article suit la logique de l'article 8 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg sur la nomination du recteur. Comme le directeur général est nommé sans mandat, les dispositions de l'article 8 de la loi précitée du 27 juin 2018 relatives au mandat du recteur ne s'appliquent pas.

Paragraphe 1^{er} (article 8 nouveau)

Le paragraphe 1^{er} reprend le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article 8 de la loi de 2014.

Paragraphe 2 (article 8 nouveau)

Le paragraphe 2 explicite les conditions minimales pour être directeur général du CRP. Pour des raisons de transparence et afin de renforcer les exigences en vue d'un recrutement de qualité, il a été jugé utile de préciser les critères minimums en termes de diplôme, d'expériences scientifique et de compétences managériales auxquels doivent satisfaire les candidats au poste de directeur général.

Paragraphe 3 (article 8 nouveau)

Le paragraphe 3 précise au niveau de la loi la procédure de recrutement, impliquant une annonce publique et la mise en place d'un comité de recrutement, ainsi que sa composition minimale.

Paragraphe 4 (article 8 nouveau)

Le paragraphe 4 reprend le libellé du paragraphe 2 de l'article 8 de la loi de 2014, en ajoutant une incompatibilité avec un poste d'administrateur d'une société à but lucratif, susceptible d'engendrer des conflits d'intérêts. A noter que cette disposition trouve son pendant à l'article 8, paragraphe 4, de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg, consacré au recteur.

Paragraphe 5 (article 8 nouveau)

Le paragraphe 5 vise à régler dans la loi la situation intérimaire qui peut se présenter au cas où, pour diverses raisons, le directeur général n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions ou a été démis de ses fonctions. Vu l'ampleur des attributions et des responsabilités du directeur général à la tête de l'exécutif, il importe d'éviter une vacance de pouvoir. À noter que cette disposition trouve son pendant à l'article 8, paragraphe 5, de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Article 7

Cet article vise à modifier l'article 9 de la loi de 2014, portant sur les missions du directeur général.

Point 1°

L'ajout prévu par ce point vise à préciser, au paragraphe 2 de l'article 9, que le directeur général est le chef hiérarchique non seulement des directeurs de département, des chefs d'unité et du personnel du CRP, mais encore du personnel occupant les fonctions nouvellement créées par la présente loi modificative, à savoir du directeur général adjoint, du directeur administratif et financier, du directeur des systèmes d'information et du directeur des ressources humaines.

Point 2°

Ce point abroge le paragraphe 3 de l'article 9, devenu superfétatoire en raison de l'inclusion de cette disposition à l'article 6, paragraphe 2, lettre j).

Point 3°

Ce point vise à ajouter un nouveau paragraphe 5 à l'article 9. Le nouveau paragraphe 5 introduit la fonction de directeur général adjoint qui assiste le directeur général dans l'exécution de ses fonctions. Vu la taille et l'importance qu'ont prises les CRP, ces derniers nécessitent désormais une gestion hautement professionnelle. Par conséquent, conformément aux principes de bonne gouvernance, la fonction de directeur général adjoint est introduite. Cette fonction n'est pas facultative.

Article 8

Par cet article est inséré un nouvel article *9bis* à la loi de 2014, qui définit les conditions minimales pour remplir la fonction de directeur général adjoint, la procédure de recrutement, impliquant une annonce publique et la mise en place d'un comité de recrutement, ainsi que la composition minimale de celui-ci.

Les conditions minimales pour être directeur général adjoint sont identiques à celles de directeur général. Il incombera au conseil d'administration, ensemble avec le directeur général, de peaufiner le profil du directeur général adjoint, de manière à mettre en place une équipe complémentaire en matière de compétences et de connaissances.

Contrairement au comité de recrutement du directeur général, dont le président est à nommer par le conseil d'administration, le comité de recrutement du directeur général adjoint est présidé par le directeur général et il incombe à ce dernier le privilège de proposer un candidat au conseil d'administration. Le directeur général se trouve ainsi responsabilisé dans le recrutement du directeur général adjoint, qui est censé être son plus proche collaborateur.

Dans certains cas, le conseil d'administration, pour des considérations stratégiques ou organisationnelles, peut juger approprié de conférer la fonction de directeur général adjoint ou bien au directeur administratif et financier ou bien au directeur des systèmes d'information ou bien au directeur des ressources humaines. Ce cas de figure de cumul des deux fonctions est rendu possible par le paragraphe 4 du nouvel article *9bis*. Il convient cependant de noter que ce dernier cas de figure implique une dérogation aux conditions minimales que doit remplir le directeur général adjoint.

Article 9

Cet article, qui vise à compléter l'article 11, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, de la loi de 2014 par les fonctions dirigeantes nouvellement créées, ne nécessite pas de commentaire.

Article 10

Par cet article, qui a pour objet de compléter l'article 12 de la loi de 2014, est créée une administration centrale au sein du CRP qui regroupe les services suivants :

- service administratif, financier et technique ;
- service des systèmes d'information ;
- service des ressources humaines.

Alors que ces services de support à la recherche sont facultatifs dans la mouture actuelle de la loi de 2014, ils se trouvent désormais regroupés, par le nouveau *paragraphe 4*, au sein de l'administration centrale, qui sera une structure fixe dans l'organisation des CRP. En vertu du nouveau *paragraphe 5*, cette administration centrale sera désormais dirigée par un directeur administratif et financier qui agira sous l'autorité directe du directeur général. Cette fonction n'est plus facultative.

Les nouveaux *paragraphes 5 et 6* définissent les conditions minimales à remplir par un candidat au poste de directeur administratif et financier ainsi que la procédure de recrutement à mettre en place, impliquant un comité de recrutement, qui sera, lui aussi, présidé par le directeur général, qui proposera un candidat à engager au conseil d'administration.

Pour des raisons organisationnelles de l'administration centrale et sur base de considérations stratégiques visant à donner une visibilité accrue soit à la gestion des ressources humaines, soit aux systèmes d'information, par le nouveau *paragraphe 7*, le conseil d'administration peut toutefois de conférer un statut plus autonome au service des systèmes d'information et/ou au service des ressources humaines. Dans ce cas, ces services seraient dirigés par un directeur.

Les nouveaux *paragraphes 8 à 10* définissent les conditions minimales à remplir par un candidat au poste de directeur des systèmes d'information et de directeur des ressources humaines, ainsi que la procédure de recrutement à mettre en place, impliquant un comité de recrutement, qui sera, lui aussi, présidé par le directeur général, qui proposera un candidat à engager au conseil d'administration.

Le nouveau *paragraphe 11* ne nécessite pas de commentaire.

Article 11

Cet article vise à modifier certaines dispositions de l'article 13 de la loi de 2014, ayant trait essentiellement aux directeurs de département.

Point 1°

Les modifications introduites par ce point définissent non seulement la mise en place d'un comité de recrutement pour l'engagement des directeurs de département, mais encore sa composition minimale, ce qui est censé garantir des conditions équitables et transparentes de recrutement. Comme pour le comité de recrutement des directeurs administratifs et financiers, des systèmes d'information ou encore

des ressources humaines, ces comités de recrutement sont présidés par le directeur général, qui proposera un candidat à engager au conseil d'administration.

Point 2°

Le rayonnement scientifique du département doit être porté non seulement par les chercheurs, mais encore et surtout par son directeur. À cette fin, tout directeur de département devra dans le futur être titulaire d'un doctorat, condition minimale et nécessaire pour être reconnu dans le monde de la recherche en tant que chercheur (mais certainement pas suffisante). Cette condition minimale de diplôme est complétée par l'exigence d'une réputation internationale sur base de la qualité des travaux de recherche. La vérification de cette exigence se fait par l'intermédiaire des membres du comité de recrutement, externes et indépendants au centre de recherche publics, qui sont censées être des scientifiques de haut niveau.

Article 12

Le nouveau libellé proposé pour l'article 17 de la loi de 2014 redéfinit les objectifs du congé scientifique au sein du CRP, qui correspond à un congé sabbatique.

Paragraphe 1^{er} (article 17 nouveau)

Seuls les chercheurs pouvant se prévaloir d'une autorisation à diriger des recherches pourront désormais profiter, sous certaines conditions, du congé scientifique. En effet, une autorisation à diriger des recherches, qui octroie par ailleurs le droit de supervision de doctorants, reflète une expérience certaine de recherche et une visibilité dans le monde de la recherche. De cette manière, il est assuré que seuls les chercheurs de carrière, qui ne sont plus en formation, que ce soit dans le cadre d'un doctorat ou d'un postdoctorat, peuvent avoir accès au congé scientifique, dont l'objectif de mettre à jour et de développer les connaissances de recherche et de s'ouvrir à de nouveaux domaines ainsi que d'établir et de développer des contacts avec d'autres institutions de recherche.

Ce changement du cercle des bénéficiaires potentiels du congé scientifique remédie en même temps au déséquilibre d'accès à ce congé existant entre les CRP et l'Université. Au sein de cette dernière, seuls les professeurs ordinaires ou adjoints sont éligibles au congé scientifique alors qu'en vertu de la mouture actuelle de la loi de 2014, tous les chercheurs peuvent demander un congé scientifique sous condition de pouvoir se prévaloir de sept ans d'ancienneté au CRP.

Paragraphe 2 (article 17 nouveau)

Les conditions minimales en termes d'ancienneté au CRP sont définies, et le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article 17 de la loi de 2014 est précisé.

Paragraphe 3 (article 17 nouveau)

Ce paragraphe précise la durée du congé scientifique et les conditions de rémunération en reprenant en grande partie le libellé du paragraphe 2 de l'article 17 de la loi de 2014.

Paragraphes 4 et 5 (article 17 nouveau)

Ces paragraphes ne nécessitent pas de commentaire.

Article 13

Cet article vise à adapter certaines dispositions de l'article 19, paragraphe 1^{er}, de la loi de 2014, portant sur la convention pluriannuelle entre l'État et le CRP.

Points 1° et 2°

Par les adaptations introduites par ces points, il est précisé que, du côté du CRP, la convention pluriannuelle est négociée, conformément à la pratique courante depuis l'introduction des conventions pluriannuelles, par le seul directeur général, celui-ci ayant été doté préalablement d'un mandat de négociation par le conseil d'administration. À travers l'octroi d'un tel mandat, le conseil d'administration peut pleinement assurer son rôle consistant à arrêter la politique générale et à déterminer les choix stratégiques du CRP.

Point 3°

L'ajout prévu par ce point a pour objectif de préciser que la convention pluriannuelle comporte impérativement une description des domaines d'activités, qui ne seront plus définis dans les règlements grand-ducaux prévus aux articles 30, paragraphe 3, 32, paragraphe 4, et 37, paragraphe 2, de la loi de 2014. Cette façon de procéder permet de mieux répondre aux dynamiques du monde de la recherche et de l'innovation ainsi que de mieux saisir des opportunités qui se présentent aux CRP dans l'exécution de leurs missions.

Article 14

Le nouveau libellé de l'article 26, paragraphe 3, de la loi de 2014 reprend, *mutatis mutandis*, celui de l'article 49, paragraphe 3, de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Article 15

Comme l'article 16 du présent projet de loi aligne le contenu et la formulation, *mutatis mutandis*, de l'article 27 de la loi de 2014, article relatif aux évaluations interne et externe, sur l'article 50 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg, l'intitulé du titre VIII de la loi de 2014 est modifié par analogie avec celui du titre V de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Article 16

Comme mentionné dans le commentaire de l'article 15, cet article aligne le contenu et la formulation, *mutatis mutandis*, de l'article 27 de la loi de 2014, ayant trait aux évaluations interne et externe, sur l'article 50 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Le nouveau *paragraphe 1^{er}* de l'article 27 reprend le libellé actuel du paragraphe 1^{er} de l'article 27 de la loi de 2014.

Le *paragraphe 2* reprend, *mutatis mutandis*, le libellé du paragraphe 1^{er} de l'article 50 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.

Les paragraphes 3 à 6 concernent l'évaluation externe du CRP. Si l'approche de l'évaluation externe est déjà présente dans l'article 27 actuel, la reformulation, qui reprend le libellé, *mutatis mutandis*, de l'article 50 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg permet de la préciser. Le changement le plus important se situe au niveau de la périodicité. Alors que l'article 27 actuel reste muet sur la périodicité de cette évaluation, le nouveau paragraphe 3 précise que cette évaluation externe se fait tous les quatre ans, comme dans le cas de l'Université.

Il est à noter que, sans que la loi de 2014 ne définisse, dans sa mouture actuelle, la périodicité de l'évaluation externe, les CRP sont d'ores et déjà évalués à une cadence de quatre ans, à l'instar de l'Université du Luxembourg. La première évaluation externe des trois CRP a eu lieu en 2018. Actuellement, la nouvelle évaluation externe des CRP a débuté, et les résultats seront disponibles au cours du premier trimestre 2023.

En reprenant le libellé, *mutatis mutandis*, des paragraphes 2 à 5 de l'article 50 de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg, il est garanti que tous les établissements publics de recherche sont évalués de la même manière, en appliquant la même approche.

Article 17

Cet article vise à modifier de manière ponctuelle l'article 30 de la loi de 2014, portant sur les missions du Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST).

Le LIST a créé en 2020, en collaboration avec l'Agence luxembourgeoise de l'Espace et l'Agence européenne de l'Espace, le département *ESRIC* (« European Space Resources Innovation Centre »). De ce fait, les technologies et ressources spatiales font désormais partie des domaines de recherche du LIST.

Le point 2° du présent article supprime la disposition visant à préciser les domaines d'activités du LIST par un règlement grand-ducal. En effet, l'article 13, point 3°, du présent projet de loi prévoit que ces domaines d'activités sont désormais décrits et précisés dans la convention pluriannuelle.

Article 18

Comme présenté dans l'exposé des motifs, les activités du Luxembourg Institute of Health (LIH) en relation avec la biobanque ne justifient plus un statut particulier de celle-ci au sein de ce CRP. La mission spécifique du LIH en relation avec la biobanque est mise en œuvre en suivant les principes de gouvernance établis aux articles amendés 12 et 13 de la loi de 2014. Il incombera au conseil d'administration de définir la place de la biobanque dans l'organisation départementale du LIH et de définir les lignes hiérarchiques qui passeront désormais par le directeur général du centre.

Le point 2° du présent article supprime la disposition visant à préciser les domaines d'activités du LIH par un règlement grand-ducal. En effet, l'article 13, point 3, du présent projet de loi prévoit que ces domaines d'activités sont désormais décrits et précisés dans la convention pluriannuelle.

Article 19

La nouvelle composition des conseils d'administration des CRP requiert une reformulation de l'article 34 au sujet du conseil d'administration du LIH, afin de garantir l'esprit initial des compétences représentées

au sein du conseil d'administration ainsi que de maintenir le droit du ministre de l'Economie de proposer un membre.

Article 20

En raison de l'abandon du statut particulier des activités de la biobanque au sein du LIH, l'article 25 de la loi de 2014 est devenu superfétatoire (voir aussi commentaire de l'article 18).

Article 21

Cet article vise à modifier de manière ponctuelle l'article 37 de la loi de 2014, portant sur les missions du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER). La reformulation vise à axer la mission spécifique du LISER sur sa finalité (cf. « un développement socio-économique durable fondé sur la connaissance et l'amélioration de la qualité de vie de la population »), tout en soulignant à la fois l'approche multidimensionnelle et interdisciplinaire centrée sur des défis sociétaux complexes et la démarche intrinsèquement multipartenaire entre acteurs scientifiques, publics, privés et citoyens. Enfin, la reformulation ne limite pas l'action scientifique à l'information, mais souligne que l'objectif est d'éclairer la prise de décision et l'action de l'ensemble des partenaires sociétaux sur base de connaissances développées en partenariat avec eux.

La disposition visant à préciser les domaines d'activités du LISER par un règlement grand-ducal est supprimée. En effet, l'article 13, point 3, du présent projet de loi prévoit que ces domaines d'activités sont désormais décrits et précisés dans la convention pluriannuelle.

Article 22

Cet article introduit une série de dispositions transitoires.

Les *paragraphes 1^{er}, 2 et 3* ne nécessitent pas de commentaire.

Paragraphes 4 à 5

Les CRP disposent de douze mois après la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour nommer et engager le directeur général adjoint et le directeur administratif et financier. Les deux profils de pointe recherchés, ainsi que la procédure de recrutement à mettre en place afin de garantir un processus ouvert, transparent et équitable, constituent des conditions cadres susceptibles de prolonger le processus qui mérite d'être exécuté avec le soin nécessaire. Rappelons qu'en vertu de l'article 9*bis*, paragraphe 4, le conseil d'administration peut décider de nommer le directeur administratif et financier à la fonction de directeur général adjoint, ce qui permet d'éviter l'engagement d'un collaborateur additionnel.

Paragraphes 6 à 7

Si, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, un membre de personnel du CRP occupe dans l'organigramme une fonction équivalente au directeur administratif et financier, au directeur des systèmes d'information ou au directeur des ressources humaines, le conseil d'administration a la possibilité de nommer ces personnes sans passer par la procédure de recrutement décrite dans l'article 12, sous réserve que ces personnes remplissent les conditions minimales.

Cette procédure allégée de transition permettra, si le CRP le souhaite, de régulariser des personnes qui occupent ces fonctions selon l'organigramme en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la présente

loi et évitera à ces personnes de se soumettre à une nouvelle procédure de recrutement « factice » pour un poste qu'elles occupent déjà.

Article 23

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

FICHE FINANCIÈRE

(en application des dispositions de l'article 79 de la loi du 8 juin 1999)

Intitulé du projet :

Projet de loi portant modification de la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics

Ministère initiateur : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Le présent projet de loi a pour objet, plus de sept ans après la réorganisation des centres de recherche publics par la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics (ci-après : « loi de 2014 »), de fournir la base légale pour des adaptations au niveau de l'organisation et du fonctionnement des trois établissements publics, compte tenu du développement et de l'évolution qu'ont pris les centres de recherche publics depuis l'entrée en vigueur de la loi précitée au 1^{er} janvier 2015.

Deux nouveaux postes sont créés par l'intermédiaire du projet de loi, à savoir celui de directeur général adjoint et celui de directeur administratif et financier, ce qui, par voie de conséquence, augmentera d'une part les dépenses de fonctionnement et de personnel liées à ces deux postes à responsabilité. D'autre part, la gouvernance du centre et l'organisation interne se trouvent ainsi renforcées, ce qui est susceptible de rendre à moyen et à long terme les processus internes plus efficaces. Force est de constater que notamment le poste de directeur administratif et financier (ou responsabilité similaire) existe déjà dans l'organigramme de certains des centres de recherche publics, ce qui amoindrit l'impact financier supplémentaire que le projet de loi est susceptible d'engendrer.

Le conseil d'administration se trouve en outre élargi de deux membres. Selon la réglementation en vigueur, les administrateurs ont droit à une indemnité mensuelle de 400 EUR et à des jetons de présence à hauteur de 50 EUR par heure de présence. Ces frais sont à charge du centre et s'élèvent annuellement à quelque 5500 à 6500 EUR brut par personne (dépendant du nombre d'heures de réunions du conseil d'administration). Par ailleurs, la participation aux comités du conseil d'administration se trouve désormais rémunérée au même titre que la participation aux réunions du conseil d'administration proprement dite. Ce changement, qui fera l'objet d'un ajout afférent au règlement grand-ducal du 1^{er} mars 2019 portant fixation des indemnités et des jetons de présence revenant aux membres des conseils d'administration et aux commissaires du Gouvernement des centres de recherche publics, engendrera un coût supplémentaire annuel entre 500 et 1000 EUR par administrateur à charge du centre de recherche public.

Toutes les autres modifications proposées sont neutres en termes d'impact financier à court, moyen et à long terme.

Il convient pourtant de noter toutes ces dépenses de fonctionnement et de personnel supplémentaires entrent dans les dotations de l'Etat, telles que fixées dans le budget pluriannuel 2022-2025 et reprises par les conventions pluriannuelles 2022-2025. Aucun budget supplémentaire n'est demandé.



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification de la loi du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics
Ministère initiateur :	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Auteur(s) :	Robert Kerger / Christiane Huberty / Pierre Misteri / Léon Diederich
Téléphone :	24786645 / 24786644 / 24776619
Courriel :	robert.kerger@mesr.etat.lu / christiane.huberty@mesr.etat.lu / pierre.misteri@mesr.etat.lu
Objectif(s) du projet :	<p>Le présent projet de loi vise à adapter la gouvernance des centres de recherche publics</p> <ul style="list-style-type: none">* en élargissant la composition du conseil d'administration par le président de la délégation du personnel et un représentant du conseil de concertation;* en introduisant la fonction de directeur général adjoint et celle de directeur administratif et financier;* en réalignant la gouvernance des activités de biobanque au sein du Luxembourg Institute of Health. <p>Le cercle des bénéficiaires potentiels d'un congé scientifique est revu et une disposition sur l'utilisation des données personnelles à des fins de recherche scientifique est introduite.</p>
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s)	
Date :	17.03.2022



Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : Oui Non
- Citoyens : Oui Non
- Administrations : Oui Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ?
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?) Oui Non N.a. ¹

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non

Remarques / Observations :

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

Remarques / Observations :



6 Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui Non

Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x
coût administratif par destinataire)

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7 a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8 Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

9 Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui Non N.a.

Si oui, laquelle :

10 En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui Non N.a.



Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

- a) simplification administrative, et/ou à une
b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui Non

Oui Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui Non N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui Non N.a.

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :



Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

Les dispositions s'appliquent indépendamment du sexe de la personne concernée.

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)

18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)