

Postfax



Bulletin d'information
du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg

No 21
Novembre 2002



Le Cercle Paul Wilwertz du Parti Ouvrier Socialiste (POSL) vient de publier un document de réflexion sur

« *l'Etat et les services publics.* »

Si les idées développées dans ce document cadrent dans une large mesure avec les vues du Syndicat, ce dernier a toutefois été consterné et scandalisé de lire dans le chapitre intitulé

« *Quelles missions pour les fonctionnaires ?* »

que ledit cercle de réflexion (et le POSL ? ?) plaide pour

la mise à mort du statut du fonctionnaire auprès de l'Entreprise des P&T.

Ainsi, pour le Cercle *la question fondamentale est de savoir qui seront à l'avenir les agents qui auront la qualité de fonctionnaires de l'Etat...*

Le Cercle estime avoir trouvé une réponse *prometteuse* à sa question *dans le cadre des discussions sur le projet de loi 4325 concernant l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique luxembourgeoise. Afin de respecter les obligations communautaires, la fonction publique doit être ouverte aux ressortissants communautaires, à l'exception cependant des emplois qui comportent une participation directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions ayant pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou autres collectivités publiques.*

Ledit Cercle propose de se référer à cette théorie *pour parvenir à une délimitation entre les attributions à confier aux fonctionnaires d'une part et aux employés de l'Etat d'autre part.*

En langage clair cela veut dire : pourra être fonctionnaire tout agent qui relève d'une administration ou institution réservée aux Luxembourgeois ; devra être employé public tout agent qui relève d'un secteur où la condition de nationalité ne s'applique pas à l'égard des ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne.

Comme les postes et télécommunications figurent parmi les secteurs ouverts aux ressortissants communautaires, ceci revient à dire que l'EP&T ne devrait plus engager de fonctionnaires ! !

Or, le Syndicat des P&T estime que les notions de « puissance publique » ou de « sauvegarde des intérêts généraux » diffèrent de pays en pays et, suivant le principe de subsidiarité, sont à définir par chaque Etat membre.

Il est partant dérisoire de vouloir se référer aux principes imposées par la Commission Européenne en matière de l'accès des ressortissants communautaires à la fonction publique, pour déterminer si les agents des P&T auront oui ou non droit au statut du fonctionnaire de l'Etat.

Le Syndicat a fait part de sa désapprobation vis-à-vis des idées du Cercle en publiant le communiqué de presse repris ci-après :

Will die LSAP das Beamtentum im P&T-Unternehmen zu Grabe tragen ?

Das Syndicat des P&T hat das Dokument der LSAP-Arbeitsgruppe Cercle Paul Wilwertz über die Aufgaben des Staates und den öffentlichen Dienst zur Kenntnis genommen.

Wenngleich die in diesem Dokument enthaltenen Vorstellungen grösstenteils mit den Zielsetzungen des Syndicat des P&T übereinstimmen, so beunruhigt doch das darin enthaltene Kapitel « Quelles missions pour les fonctionnaires ? ».

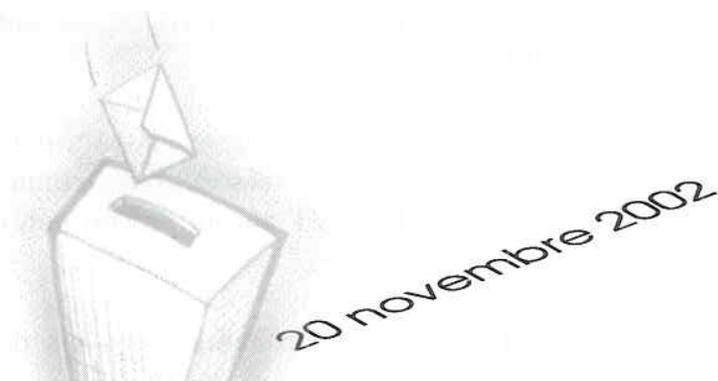
Der Cercle Paul Wilwertz plädiert in der Tat unverhohlen für eine Abschaffung des Staatsbeamtenstatuts beim P&T-Unternehmen, wenn er im Rahmen der Diskussionen über das Gesetzprojekt 4325 über den Zugang von EU-Bürgern zum öffentlichen Dienst eine Reihe dubiose Ueberlegungen anstellt und meint: « *Afin de respecter les obligations communautaires, la fonction publique doit être ouverte aux ressortissants communautaires, à l'exception cependant des emplois qui comportent une participation directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions ayant pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou autres collectivités publiques.* »

Es wird vorgeschlagen, sich diesen Grundsatz zu eigen zu machen, um zu einer Kompetenzaufteilung der Aufgaben zu gelangen, die den Beamten und den Angestellten anvertraut werden (« *pour parvenir à une délimitation entre les attributions à confier aux fonctionnaires d'une part et aux employés de l'Etat d'autre part.* »)

Im Klartext heisst dies : Angestellte, die einer der Luxemburgern vorbehaltenen Verwaltung oder Institution unterstehen, können Staatsbeamte werden ; Angestellte, die einem Sektor angehören, in dem die Vorbedingung der Luxemburger Nationalität bei der Anstellung von EU-Bürgern nicht gegeben ist, können lediglich im Statut des « *employé public* » eingestellt werden.

Da da Post- und Telekom-Unternehmen zu jenen Dienstleistungsbereichen gehört, die den EU-Bürgern offen stehen, bedeuten die Aussagen des Cercle Paul Wilwertz implizit, dass das P&T-Unternehmen keine Beschäftigten mehr im Staatsbeamtenstatut einstellen soll.

Dans Syndicat des P&T zeigt sich skandalisiert und fragt sich, ob die LSAP diese Position ernsthaft vertreten will.



Elections des représentants du personnel au Conseil d'Administration de l'EP&T

Mi-novembre tous les fonctionnaires et employés publics de l'EP&T seront appelés -par un vote par correspondance- à élire leurs trois représentants du personnel au Conseil d'Administration des P&T, session 2003-2007.

Le rôle principal du Conseil d'Administration qui se réunit en principe une fois par mois, est de définir la politique générale de l'Entreprise et de contrôler la gestion du Comité de Direction.

L'actuel Conseil se compose comme suit :

6 représentants de l'Etat	G.Reinesch (Président/Ministère des Finances) J.Guill (Ministère des Finances) R.Mayer (Ministère des Affaires étrangères) G.Schmit (Ministère de l'Economie) R.Weides (Statec) J.P. Zens (Ministère d'Etat)
2 représentants des usagers	P. Ahlborn (Banque de Luxembourg) M.Brachmond (Chambre des Métiers)
4 représentants du personnel	R.Hencks (Syndicat des P&T) JM Heyder (Syndicat des P&T) E.Kirsch (Syndicat des P&T/ancien siège de la FSFL) Fr.Gleis (LCGB/repésentant du personnel ouvrier)

Il est à relever que les employés privés resteront exclus des prochaines élections parce qu'à l'époque de sa création, l'EP&T ne comptait pas d'employés privés dans ses rangs et qu'il a été omis dans la suite d'adapter les dispositions légales concernant les élections pour le Conseil qui réservent le droit de vote aux seuls membres du personnel tombant, soit sous le statut de la Fonction publique, soit sous le statut de l'ouvrier. Ceci est d'autant plus curieux et révélateur si on sait que le conseiller juridique des employés privés est également conseiller juridique de l'Entreprise !

Le Syndicat reviendra sur les élections dans un Postfax « Spécial Elections ».

Les candidats du Syndicat des P&T au conseil d'administration de l'Entreprise des P&T une équipe de conviction

**pour
la défense
des
droits
acquis.**

Gaston FEIL

Membre du Comité du Syndicat des P&T
Vice-Président de l'Association des Employés publics

Gilbert GOERGEN

Vice-Président du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Agents Techniques

Raymond HENCKS

Membre sortant du Conseil d'Administration
Secrétaire général du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Cadres

Jean-Marie HEYDER

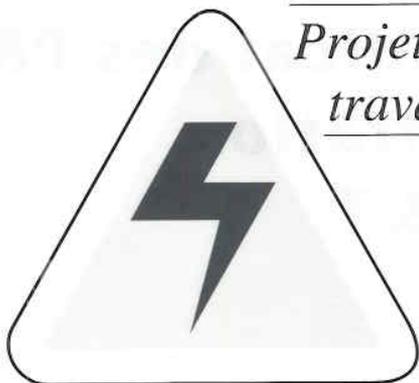
Membre sortant du Conseil d'Administration
Président du Syndicat des P&T
Président de l'Association des Ingénieurs-Techniciens

Eugène KIRSCH

Membre sortant du Conseil d'Administration
Membre du Comité du Syndicat des P&T
Vice-Président de la Bréifdréieschgewerkschaft

Fernand LUCIUS

Membre du Comité du Syndicat des P&T
Président de l'Assoc. des Expéditionnaires et Commis



Projet de réforme des horaires de travail dans les téléboutiques :

41,30 heures de travail par semaine !!

Dans sa réunion du 30 mai 2002 le Conseil d'Administration avait invité le Comité de Direction d'élargir les heures d'ouverture des téléboutiques *de sorte à englober les samedis, quitte à résoudre la problématique du personnel en résultant....*

Même si le Conseil avait laissé au Comité le libre choix des moyens pour organiser cette extension des heures d'ouverture, il était sous-entendu que l'opération devrait se faire dans le respect des lois et règlements concernant le régime de travail en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg.

Or, le Syndicat des P&T a dû constater que le responsable des téléboutiques n'est guère au courant des conditions légales de travail telles qu'elles existent au Luxembourg.

Ainsi, ledit responsable a présenté au personnel des téléboutiques un projet de modification des heures de travail du personnel des téléboutiques qui aboutit à une semaine de travail de 41,30 heures !! Les heures prestées au-dessus des 40 heures par semaine seraient considérées comme heures supplémentaires à récupérer ou à payer.

A la question d'un membre du personnel qui voulait savoir si ces horaires ont été soumis à l'avis des délégations du personnel, le responsable estimait que : « **Déi mussen nët gefrot gin, an déi mussen dat jo nët gewuer gin !** »

Le Syndicat des P&T a donc dû s'adresser au Président du Comité de Direction pour le rendre attentif au fait que les modifications envisagées des horaires de travail dans les téléboutiques sont illégales et contraires:

- à l'article 2 du règlement grand-ducal du 13 avril 1984 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire mobile dans les services de l'Etat, qui fixe la durée normale de travail à quarante (40) heures par semaine ;

- à l'article 19 de la loi modifiée du 16 avril fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat qui arrête que le fonctionnaire ne peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires que dans les cas d'urgence ou de surcroît exceptionnel de travail ;
- à l'article 3 du règlement grand-ducal du 25 octobre 1990 concernant la prestation d'heures de travail supplémentaires par des fonctionnaires ainsi que leur astreinte à domicile.

En outre, le projet de modification des heures de travail des téléboutiques entend modifier les plages de l'horaire mobile.

Cette procédure est également illégale et contraire :

- aux articles 7.2 et 8 du règlement grand-ducal du 13 avril 1984 portant fixation de la durée normale de travail et des modalités de l'horaire mobile dans les services de l'Etat.

En plus, ledit responsable entend octroyer au personnel intérimaire occupé dans les téléboutiques de prendre congé tous les lundis et de travailler tous les samedis.

Le fait de vouloir octroyer de telles conditions de travail à ceux qui ne peuvent se prévaloir d'un contrat de travail qui les met à l'abri des excès de leur employeur, et partant ne peuvent se défendre, relève d'un trait de caractère que la politesse nous interdit de qualifier.

Enfin, permettez-nous encore de relever que l'action dudit responsable est, en surplus, illégale et contraire,

- à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
- à l'instruction du Gouvernement en conseil du 13 avril 1984 relative à la représentation du personnel.

Dans ces conditions le Syndicat a prié le Président du Comité de Direction d'inviter le responsable des téléboutiques

- de s'instruire des lois et règlements en vigueur au Grand Duché de Luxembourg ;
- de retirer son projet de modification des horaires de travail ;
- de se conformer aux instructions concernant la consultation des délégations du personnel ;
- **de demander l'engagement du personnel additionnel requis pour assurer l'extension des heures d'ouverture et pour garantir des conditions de travail acceptables.**



LuxDSL

DOSSIERS EN SUSPENS

• Par son courrier du 15 avril 2002, le Syndicat des P&T a demandé au Comité de Direction d'inclure également dans la gamme des avantages télécoms accordés au personnel le *LuxDSL*, le cas échéant, à allouer à titre de cadeau de fin d'année. (voir Postfax no20/02)

L'EP&T vient d'informer le Syndicat qu' « *une étude de faisabilité est en cours dans le but d'élaborer une proposition globale à soumettre au Comité de Direction.* »

PRIME D'ASTREINTE

Un premier échange de vues avec l'EP&T concernant le projet de révision du régime de l'astreinte à domicile (voir Postfax no 20/02) n'ayant abouti à aucun accord, une nouvelle proposition sera soumise au Syndicat lors d'une prochaine réunion.

Indemnité de remplacement

L'EP&T vient de soumettre une proposition de révision des indemnités qui se limite à une simple conversion en euros (au centime près) des taux actuellement en usage, qui restreint le nombre de bénéficiaires, et qui constitue une nette dégradation par rapport à la situation actuelle.

Cette proposition est inacceptable.



Révision des traitements

Dans le chapitre relatif à la Fonction Publique, l'Accord de Coalition du Gouvernement en place prévoit que : « le Gouvernement procédera, les représentations entendues en leurs propositions, à une révision des traitements après élaboration d'une étude analysant les relations entre les différentes carrières par rapport à l'évolution des piliers fondant leur classement (études, responsabilités, attributions, sujétions particulières). »

Le fait qu'une révision des traitements soit inscrite dans son programme d'action est révélateur et démontre que le Gouvernement estime que l'agencement et le parallélisme entre les différentes carrières est en déséquilibre.

Partant de ce constat, les représentants de 18 carrières hiérarchisées, dont le Syndicat des P&T, se sont concertés pour élaborer une proposition commune coordonnée qui maintient le parallélisme entre les différentes carrières, tout en s'intégrant dans la structure barémique actuelle.

Cette proposition, reprise dans un mémoire commun, fixe un cadre structurel uniforme, applicable à toutes les carrières hiérarchisées administratives et techniques. Le mémoire vient d'être remis à M. Jos Schaack, Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique.

Le Syndicat se limite dans le présent bulletin à ne reprendre que les mesures proposées. Le mémoire entier (avec l'exposé des motifs) sera transmis à tout intéressé sur demande auprès d'un membre du comité.

Soucieux de rétablir le parallélisme entre les carrières hiérarchisées, les organisations signataires du mémoire ont proposé les

A.- Mesures d'harmonisation entre carrières

reprises ci-après :

1.-

- **une structure des carrières portant uniformément sur 6 grades, à savoir**
 - **3 grades au cadre ouvert**
 - **3 grades au cadre fermé avec**
 - **20% de l'effectif au 1er grade du cadre fermé**
 - **20% de l'effectif au 2e grade du cadre fermé**
 - **20% de l'effectif au 3e grade du cadre fermé**
- **un avancement en traitement automatique garanti au premier grade du cadre fermé après 15ans de service au plus tard**

JUSTIFICATION

Les raisons qui justifieraient les divergences actuelles entre les carrières en ce qui concerne le nombre de grades du cadre fermé et les pourcentages attribués à ces grades, restent douteuses et se limitent apparemment à une seule et banale constatation que « *il en a été toujours ainsi.* »

Si l'on part de l'idée que les postes classés dans les grades du cadre fermé sont, par définition, des postes à responsabilité supérieure, les carrières dont le nombre des emplois du cadre fermé atteint 59 ou 60 pour cent de leur effectif devraient, en toute logique, disposer de beaucoup plus de postes à haute responsabilité que la carrière de l'expéditionnaire ou que la carrière moyenne dans lesquelles de tels postes feraient plutôt l'exception. Or, il est évident que tel n'est pas le cas.

Voilà pourquoi il est proposé de mettre toutes les carrières sur un même pied d'égalité. Il s'ensuit que les carrières à 5 grades devront être majorées par un grade supplémentaire, alors que le nombre de grades des carrières du rédacteur et du technicien devra être réduit d'une unité.

Pour la détermination du pourcentage uniforme du nombre total des emplois du cadre fermé en fonction de l'effectif, la présente proposition se réfère à la situation telle qu'elle existe

actuellement dans la carrière du cantonnier, du facteur ou de l'huissier. Ce taux total de 60 % a été uniformément réparti sur les trois grades du cadre fermé.

Cette structure uniforme portant sur 6 grades a également , dans la présente proposition, été appliquée à la carrière du gardien des établissements pénitentiaires et aux carrières de l'Administration des Douanes.

2.-

- **la création de grades de substitution pour chaque carrière**

JUSTIFICATION

On ne peut pas non plus suivre le raisonnement qui justifierait l'élimination des facteurs du bénéfice du grade de substitution alors que, à en juger d'après l'actuel pourcentage de l'effectif classé dans le cadre fermé, les postes à haute responsabilité ne manquent pas.

En ce qui concerne les surveillants qui ne bénéficient pas non plus d'un grade de substitution, ils sont, en ce qui concerne le cadre ouvert/cadre fermé, logés à la même enseigne que d'autres carrières hiérarchisées et partant devraient également pouvoir bénéficier d'un grade de substitution.

3.-

- **la création d'un grade de substitution pour chaque grade du cadre fermé**
 - avec fixation du nombre maximum des postes dont les titulaires pourront bénéficier d'un grade de substitution à **30 % de l'effectif**, dont au moins 15 % réservés à des titulaires du dernier grade barémique, et
 - abolition du nombre limite de titulaires de postes hors cadre pouvant accéder aux grades de substitution

JUSTIFICATION

Comme les postes à haute responsabilité et à sujétions particulières ne se limitent pas au seul grade final du cadre fermé, les grades de substitution devraient non plus se limiter au dernier grade.

Le nombre limite actuel de titulaires de postes à caractère technique hors cadre pouvant accéder aux grades de substitution est totalement illogique étant donné que ces postes requièrent des compétences spécifiques et des connaissances professionnelles particulières.

4.-

➤ **allocation d'un grade supplémentaire en fin de carrière**

JUSTIFICATION

Ce qui distingue surtout les carrières hiérarchisées par rapport à la plupart des autres carrières de la Fonction Publique, c'est l'étendue et la diversité des attributions qui varient fortement d'une administration à l'autre et qui évoluent par ailleurs de façon remarquable au courant de chaque carrière prise individuellement.

Il s'ensuit que la formation professionnelle pendant le stage, assurée par l'Institut National d'Administration Publique doit être complétée par une formation spéciale adaptée aux profils et spécificités des différentes administrations et établissements publics.

Il est indéniable que le travail dans les administrations publiques avec la création de nouveaux services et l'introduction de nouvelles prestations étatiques devient de plus en plus complexe. En outre, le concept traditionnel du service public a beaucoup changé avec l'accroissement des attentes, aspirations et exigences spécifiques et individuelles des usagers.

Afin d'honorer les nouvelles attributions qui incombent aux ressortissants des carrières hiérarchisées, il est proposé d'allouer un grade supplémentaire à la fin de chaque carrière ce qui reviendra à allouer à la carrière inférieure une majoration du traitement de fin de carrière uniforme de 21 points indiciaires, à la carrière moyenne une majoration du traitement de fin de carrière uniforme de 30 points indiciaires et à la carrière supérieure une majoration du traitement de fin de carrière de 40 points.

En outre, par l'allocation supplémentaire d'un grade en fin de carrière, l'une des barrières qui s'opposait à l'introduction de la carrière du technicien est abolie. En effet, jusqu'ici la carrière du technicien du régime de l'employé public est, -à la suite de plusieurs arrêts du tribunal administratif,- plus avantageuse que celle prévue par la loi pour les techniciens-fonctionnaires.

Pour que, à l'instar des autres carrières des fonctionnaires, celle du technicien -fonctionnaire ne puisse être désavantagée par rapport à la carrière correspondante du régime de l'employé de l'Etat, l'allocation d'un grade supplémentaire en fin de carrière est de mise. Il s'ensuit que pour garder le parallélisme, toutes les autres carrières administrative hiérarchisées doivent être adaptées en conséquence.

Il va sans dire que toutes les mesures proposées ci-avant cadrent avec la volonté du Gouvernement , exprimée dans l'Accord de Coalition , de mieux motiver ses agents dans le cadre d'un Etat performant et moderne.

Incidences des revendications ci-dessus développées sur le barème des traitements

Toutes les revendications ont été intégrées dans les tableaux ci-après.

- Pour des raisons de transparence les grades de substitution ont été spécifiquement identifiés comme tels dans le barème par la lettre « s » après le chiffre désignant le grade .
- La désignation des grades « bis, ter, quater » a été remplacée par une sous-numérotation.
- Afin que la majoration du traitement de fin de carrière résultant de l'attribution d'un grade supplémentaire puisse correspondre uniformément respectivement à 21 points indiciaires pour tous les fonctionnaires des carrières inférieures et à 40 points indiciaires pour tous les fonctionnaires de la carrière supérieure, les grades 7.1 et 9.2 ont été complétés par un échelon barémique supplémentaire et au grade 17.1 les deux derniers échelons ont été portés de 20 à 25 points indiciaires.
- Pour des raisons d'équité entre les carrières et dans l'objectif d'une hiérarchie correcte entre ces mêmes carrières et certaines fonctions, les fonctions de directeur adjoint et de directeur sont respectivement classées aux grades 18.1 et 19.1 avec comme échelon final 670 et 690 points indiciaires. Par analogie toutes les autres fonctions du cadre dirigeant sont reclassées.

Aucun changement n'a été apporté aux allongements de grade qui sont à ajouter au barème repris ci-après avec leur valeur barémique actuelle.

Nouvelle configuration proposée					
Carrières	Configuration actuelle	Cadre ouvert	Cadre fermé	Cadre fermé	Cadre fermé
Surveillant	2, 3, 4 5, 6	2.1, 3.1, 4.1 ancien class.barém.	5.1 (5) 5s1	6.1 (6) 6s1	7.1 (7) 7s1
Cantonnier, Facteur, Huissier	2, 3, 4 5, 6, 7	2.1, 3.1, 4.1	5.1 (5) 5s1	7.1 (7) 7s1	7.2 (7.bis) 7s2
Artisan	3, 5, 6 7, 7bis	3.1, 5.1, 6.1	7.1 (7) 7s1	7.2 (7.bis) 7s2	8.1 (8) 8s1
Expéditionnaire (administratif, technique, informaticien) Préposé forestier,	4, 6, 7 8, 8bis	4.1, 6.1, 7.1	8.1 (8) 8s1	8.2 (8.bis) 8s2	9.2 (9.bis) 9s2
Sous-officier des établ. pénitentiaires	carr. hiérarch. spécifique				
Agent sanitaire, infirmier	5, 7, 7bis 8, 8bis	5.1, 7.1, 7.2	8.1 (8) 8s1	8.2 (8.bis) 8s2	9.2 (9.bis) 9s2
Infirmier psychiatrique	6, 7, 7bis 8, 8bis	6.1, 7.1, 7.2	8.1 (8) 8s1	8.2 (8.bis) 8s2	9.2 (9.bis) 9s2
Technicien	6, 7, 8, 9 10, 11, 12	7.1, 8.1, 10.1	11.1 (11) 11s1	12.1 (12) 12s1	13.1 (13) 13s1
Rédacteur Technicien diplômé Informaticien diplômé	7, 8, 9, 10 11, 12, 13	7.1, 9.1, 11.1	12.1 (12) 12s1	13.1 (13) 13s1	14.1 (14) 14s1
Ingénieur technicien*	9, 10, 11 12, 13	9.1, 10.1, 11.1	12.1 (12) 12s1	13.1 (13) 13s1	14.1 (14) 14s1
Attaché de Gouvernement Attaché de Direction Ingénieur, Architecte etc	12, 13, 14 15, 16	12.1, 13.1, 14.1	15.1 (15) 15s1	16.1 (16) 16s1	17.1 (17) 17s1

*L'Ingénieur industriel n'a pas été pris en compte dans la présente proposition. La revendication concernant le classement barémique de l'ingénieur industriel reste de la compétence de l'Association Générale des Ingénieurs-Techniciens de l'Etat.

Nouveau Barème des traitements (sans allongements) :
Tableau I.- Administration générale

Grade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
19.1	470	490	510	530	550	570	590	610	630	650	670	690
18.1	455	470	490	510	530	550	570	590	610	630	650	670
17s1	465	480	495	515	535	555	575	600	625			
17.1	440	455	470	490	510	530	550	575	600			
16s1	435	450	465	480	495	510	525	540	555	570	585	
16.1	410	425	440	455	470	485	500	515	530	545	560	
15s2	430	445	460	475	490	505	520	535	550	565		
15s1	405	420	435	450	465	480	495	510	525	540		
15.2	405	420	435	450	465	480	495	510	525	540		
15.1	380	395	410	425	440	455	470	485	500	515		
14s1	380	400	415	430	445	460	475	490				
14.1	360	380	395	410	425	440	455	470				
13s1	340	360	380	400	415	430	445	460				
13.1	320	340	360	380	395	410	425	440				
12s2	325	340	355	375	395	415	430	445				
12s1	310	325	340	360	380	400	415	430				
12.2	305	320	335	355	375	395	410	425				
12.1	290	305	320	340	360	380	395	410				
11s1	286	298	310	322	334	346	358	370	385	400		
11.1	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380		
10.1	242	254	266	278	290	302	314	326	338			
9s2	245	257	269	281	293	305	317	329	338	347	356	
9.2	230	242	254	266	278	290	302	314	323	332	341	
9.1	218	230	242	254	266	278	290	302	314			
8s2	227	236	245	254	263	272	281	290	302	314	323	335
8s1	218	227	236	245	254	263	272	281	290	302	314	
8.2	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320
8.1	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	
7s2	195	204	213	222	231	240	249	258	267	276	288	
7s1	186	195	204	213	222	231	240	249	258	267	275	
7.2	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	
7.1	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	265	
6s1	173	182	191	200	209	218	227	236	245	254		
6.1	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244		
5s1	164	173	182	191	200	209	218	227				
5.1	154	163	172	181	190	199	208	217	226	235		
4.1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224	
3.1	132	139	146	153	160	167	174	181	188	195	202	
2.1	121	128	135	142	149	156	160	164	168	172		
1.1	107	114	121	128	135	142	149	153	157			

B.- Mesures spécifiques

Il est incontesté que la qualification requise pour l'accès aux différents emplois des carrières hiérarchisées ne cesse de croître. Là où jadis les administrations pouvaient se contenter d'agents disposant d'une solide formation de base, il leur faut aujourd'hui compléter les connaissances générales avec une formation professionnelle de plus en plus poussée qui est sanctionnée par un examen de fin de stage et, pour la plupart des carrières, par un examen de promotion, voire même des examens supplémentaires.

Pour honorer les efforts précités requis, les organisations syndicales soussignées demandent une

- **Allocation d'une biennale supplémentaire au moment de la réussite de l'examen de fin de stage**
- **Allocation d'une biennale supplémentaire au moment de la réussite de l'examen de promotion**

Pour les carrières sans examen de promotion, les deux biennales supplémentaires seraient à allouer au moment de la réussite de l'examen de fin de stage.

En outre, il est proposé de limiter le nombre d'examens à passer au cours d'une carrière **à deux examens au maximum**, en l'occurrence par un examen de fin de stage et un examen de promotion. Par mesure transitoire, les agents qui, au moment de la mise en vigueur de la mesure précitée, peuvent se prévaloir de la réussite à trois ou plus d'examens de carrière, sont à considérer comme ayant réussi à l'examen de fin de stage et à l'examen de promotion dont question ci-avant.

Finalement pour conclure les organisations soussignées voudraient réitérer leur ancienne revendication et demande de

- **transformer toutes les primes non-pensionnables en primes pensionnables.**



Révision des Traitements des Employés publics des P&T

Il est évident que les propositions de révision des traitements faites par les représentants des carrières hiérarchisées, si elles étaient mises en vigueur telles qu'elles, ne resteraient pas sans répercussions pour les carrières de l'employé public.

Même si pour les employés publics les avancements et promotions se font à des intervalles fixées d'avance (carrière plane), une partie des mesures revendiquées par les représentants des carrières hiérarchisées pourraient tout aussi bien s'appliquer aux employés publics.

Sur base de ce constat, l'Association des Employés Publics (ADEPT) est en train d'élaborer une proposition qui se réfère aux mesures envisagées par les collègues-fonctionnaires et qui sera soumise au Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique dans les meilleurs délais.



Loyers des logements de l'EP&T

En juin 2001, le Syndicat des P&T a été informé que l'EP&T envisagerait

- de supprimer la notion de « logement de service » qui serait dorénavant à considérer comme « logement locatif » et
- de majorer substantiellement les loyers qui seraient fixés en fonction de la valeur de l'immeuble et du volume (en m³ !!) du logement.

Dans sa prise de position, le Syndicat des P&T a rappelé que, de mémoire de postier, les logements des P&T constituent un acquis social et un avantage pour le personnel qui ne saurait être sacrifié sur l'autel d'un mercantilisme exagéré de l'EP&T.

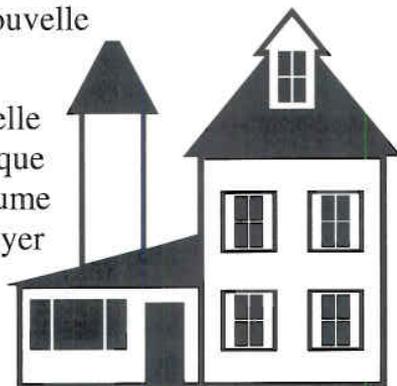
Si les loyers devaient être adaptés, il faudra de prime abord faire la distinction entre, d'une part, les logements dont les locataires sont assujettis à des contraintes qui relèvent de l'intérêt de service et, d'autre part, les logements attribués d'après des critères qui ne sont pas en relation directe avec l'intérêt de service.

Lors d'une réunion en septembre 2001, il a été convenu d'élaborer une nouvelle proposition.

Entre-temps le service DM, chargé de la gestion des bâtiments et des logements est passé sous une nouvelle tutelle, notamment celle du nouveau directeur général adjoint M. Paul Kihn.

En septembre 2002, l'EP&T a soumis une nouvelle proposition de loyers (voir liste ci-après)

Même si cette proposition est plus équilibrée que celle de 2001, elle ne donne pas satisfaction étant donné que les loyers sont toujours calculés par rapport au volume du logement (plus une chambre est haute, plus le loyer augmente/heureux tout ceux qui peuvent se prévaloir d'une chambre avec un faux plafond : leur loyer sera plus modeste)



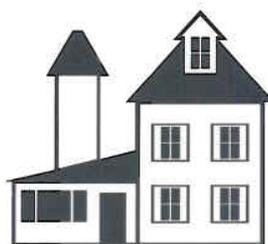
En outre les sujétions et contraintes de service auxquelles sont soumis les locataires n'ont toujours pas été pris en considération. Dans un bâtiment dans lequel il existe plusieurs logements le loyer par m² devra être identique pour tout un chacun.

Les loyers proposés seront donc revus à la lumière des remarques précitées du Syndicat. Il a été décidé que les majorations des loyers seront appliquées par tranches de 20% par an.

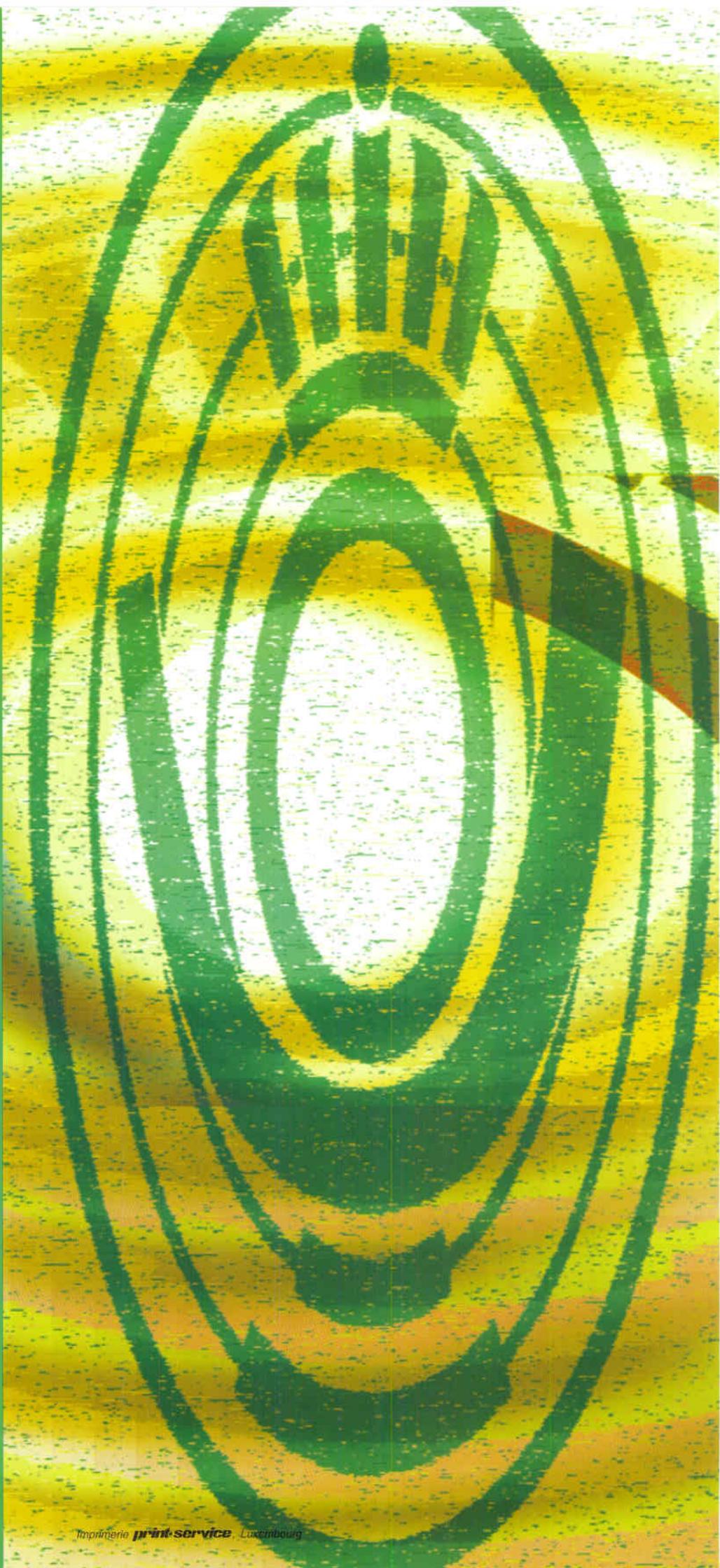
Majoration des loyers

Proposition de l'EP&T

	Loyers actuels	Loyers proposés
	EUR	EUR
Aspelt	57	352
Bascharage	73	330
Beaufort	47	214
Belvaux	86	605
Bettembourg 1	81	436
Bettembourg 2	55	403
Bissen	61	199
Boulaide	52	291
Cap 1	89	615
Cap 2	71	518
Clervaux	71	321
Cloche d'Or	84	375
Colmar-Berg	57	328
Diekirch	55	475
Differdange 1	57	323
Differdange 2	75	386
Dommeldange 1	82	508
Dommeldange 2	149	463
Dudelange 1	84	661
Dudelange 2	68	559
Echternach	89	459
Esch 1	85	618
Esch 2	82	669
Esch CT	72	438
Esch/Sûre	68	192
Esch/Wobrecken	69	549
Ettelbruck 1	103	410
Ettelbruck 2	98	410
Ettelbruck CT 1	60	324
Ettelbruck CT 2	84	446
Ettelbruck CT3	65	356
Filsdorf CT	63	406
Grevenmacher 1	70	324
Grevenmacher 2	45	242
Grosbous CT	52	280
Hesperange	77	392
Ingeldorf	58	244
Kayl	73	361
Larochette	74	412



	Loyers actuels	Loyers proposés
Lorentzweiler	67	306
Luxbg-Gare 1	67	306
Luxbg-Gare 2	73	364
Luxbg-Gare 3	73	364
Luxbg-Gare 4	57	405
Luxbg-Gare 5	74	306
Mamer	55	288
Mersch 1	79	404
Mersch 2	79	398
Mondercange	87	596
Mondorf	56	491
Neidhausen CT	51	344
Noerdange	64	396
Obercorn	360	392
Oetrange	52	193
Perlé	60	175
Pétange 1	68	262
Pétange 2	73	364
Rambrouch	42	457
Redange 1	77	316
Redange CT	67	264
Redange 2	76	359
Rodange	58	481
Roeser	50	248
Roodt	71	263
Rumelange 1	69	474
Rumelange 2	58	474
Rumelange 3	260	474
Steinfort	61	284
Tétange	88	281
Troisvierges 1	38	166
Troisvierges 2	38	146
Vianden	70	267
Wasserbillig	65	470
Wecker CT	55	283
Wecker 1	62	312
Wiltz 1	63	239
Wiltz 2	61	359
Wormeldange	85	348



Postfix

Bulletin d'information du Syndicat des P&T
b.p. 623 L-2016 Luxembourg

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409