

*Postfax*



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

N° 10  
juin 1999

# Parlamentswahlen 99

Eines der Hauptanliegen des P&T-Syndikates besteht darin die Zukunft des P&T-Unternehmens als öffentlicher Dienstleistungsbetrieb (entreprise publique) sowie das öffentlich-rechtliche Statut des Personals abzusichern.

In diesem Sinne hat das Postsyndikat im Vorfeld zu den anstehenden Parlamentswahlen die Parteien CSV, Déi Gréng, Déi Lenk, DP, und LS@P, aufgesucht um ihnen seine Ansichten über die zukünftige Ausrichtung des P&T-Unternehmens zu unterbreiten, mit der Bitte diesen Vorstellungen in den jeweiligen Wahlprogrammen Rechnung zu tragen.

Als parteipolitisch unabhängige Gewerkschaft geben wir keine Wahlempfehlung an unsere Mitglieder.

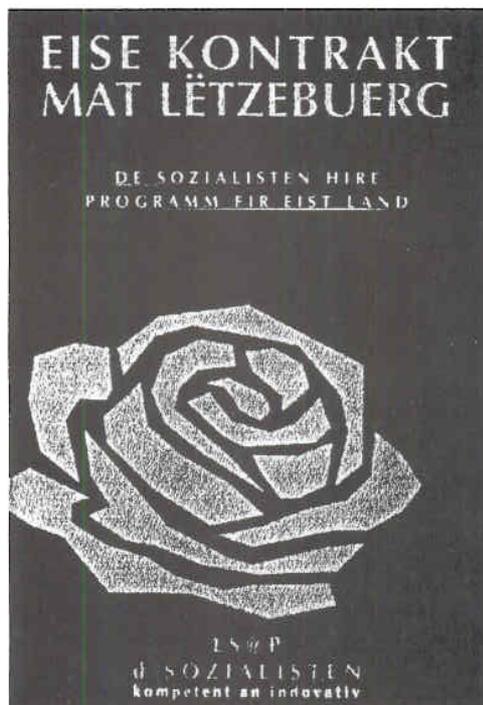
Aus den folgenden Auszügen aus den Wahlprogrammen oder anderen schriftlichen Mitteilungen der verschiedenen Parteien kann ein jeder sich seine eigene Meinung bilden und durch die richtige Wahl mithelfen seine eigene Zukunft zu gestalten.

Natürlich sind Wahlprogramme nicht mehr als eine Absichtserklärung, Vorhaben an denen bereits erste Abstriche während der Regierungsbildung gemacht werden. Die jüngste Vergangenheit lehrt uns, dass auch Aussagen die schlussendlich in einer Regierungserklärung festgeschrieben und vom Parlament abgeseget werden für die politischen Machthaber nicht ungedingt bindend sind.

Trotzdem ist es wichtig, dass die Parteien die, für das P&T-Personal wichtigen Fragen, zur Kenntnis genommen und Stellung bezogen haben ; wir möchten uns an dieser Stelle dafür bedanken.

Die Stellungnahmen der verschiedenen Parteien geben dem P&T-Syndikat wichtige Anhaltspunkte, Argumente und Rückhalt in ihrem Bestreben für den Erhalt einer « Entreprise publique des P&T » mit öffentlich-rechtlichen Beamten.

In diesem Sinne sollte jeder Postbeamte sein ganzes Wahlrecht voll ausnützen



- 3) Die Sozialisten wollen den effizienten Staat. Der öffentliche Dienst soll die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Gesellschaft aktiv begleiten. Die Sozialisten wollen das kreative Potential im öffentlichen Dienst zu einer Anpassung des Staatsapparates in seinen Strukturen und Funktionsweisen an die Anforderungen unserer Zeit nutzen. Das Klischee von "Privat ist effizient - öffentlich ist lahm und verkrustet" wird von uns nicht akzeptiert. Profitorientierte Privatunternehmen sind wählerisch in ihren Angeboten. Vieles, was den Menschen hilft, gerät dabei unter die Räder.

Das neoliberale Argument, nur die Privatisierung öffentlicher Leistungserbringer würde zu mehr Konkurrenz und damit zu niedrigeren Preisen führen, wurde in der Praxis vielfach widerlegt. Viele Beispiele im Ausland zeigen, dass besonders die Basisversorgung des Bürgers in Gefahr gerät, wenn nur Profitdenken vorherrscht. Die Sozialisten werden deshalb gerade im Interesse schwacher Mitbürger den öffentlichen Dienst verteidigen und wollen öffentlich-rechtliche Unternehmen wie die P&T oder die CFL in ihren einheitlichen Strukturen erhalten. Sie haben in den letzten Jahren gezeigt, dass auch Staatsunternehmen effizienter und kundenfreundlicher handeln können. Diese Modernisierung muss fortgesetzt werden. Eine Trennung oder Teilprivatisierung von Post und Telekom oder eine Aufsplitterung der CFL in Sachen Personen- und Gütertransport ist in Luxemburg nicht sinnvoll. Doch müssen auch öffentlich-rechtliche Unternehmen Allianzen eingehen oder sich an artverwandten Gesellschaften beteiligen können.



Was die zukünftigen Strukturen des P&T-Unternehmens betrifft, stimmt das Postsyndikat mit den Absichten der LS@P überein, wobei man Aussagen wie *die Sozialisten wollen...* oder *ist in Luxemburg nicht sinnvoll...* auch bestimmter hätte ausdrücken können.

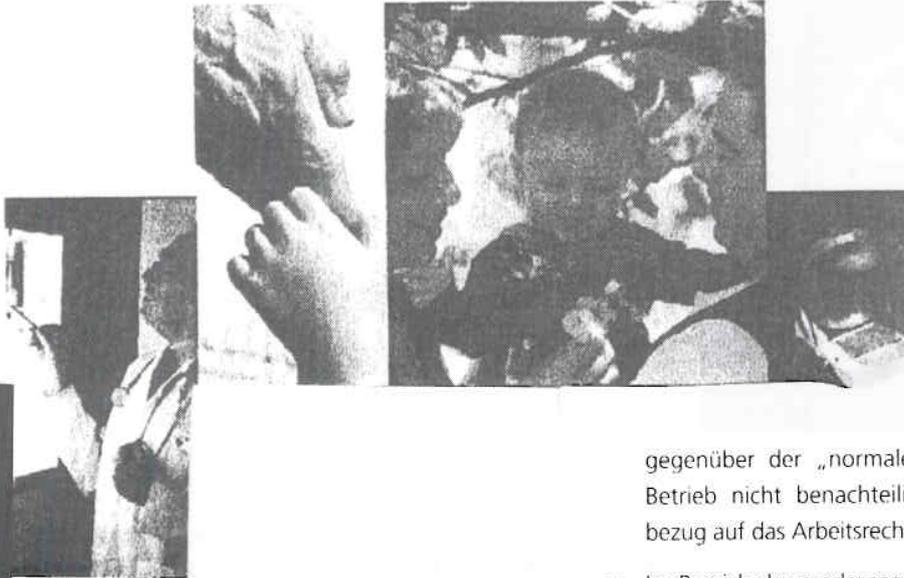
Über das öffentlich-rechtliche Statut der Beamten spricht das Wahlprogramm der LS@P sich nicht aus. Wir gehen davon aus, daß die in Aussicht gestellte Beibehaltung der bestehenden Strukturen des P&T-Unternehmens auch die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Statuts der Beschäftigten beinhaltet.



**Chrëschtlech Sozial  
Vollektspartei**

**E Programm fir d'Zukunft**

**Staark fir Lëtzebuerg**



Wir werden den benutzerfreundlichen Ausbau der modernen Technologien in Luxemburg weitertreiben.

Die Informationsgesellschaft ermöglicht die Schaffung neuer zukunftsorientierter Arbeitsplätze in der Kommunikations- und Informationstechnologie, in der Software-Entwicklung usw. Die CSV wird sich für eine konsequente Nutzung all dieser neuen Möglichkeiten einsetzen.

Insbesondere die Telearbeit muß einen gesetzlichen Rahmen erhalten. Sie ermöglicht die Arbeit zuhause und kann so zu einer besseren Koordination von Beruf und Familie beitragen. Dabei müssen genaue gesetzliche Normen dafür sorgen, daß die Telearbeit

gegenüber der „normalen“ Arbeit in einem Betrieb nicht benachteiligt ist, besonders in bezug auf das Arbeitsrecht.

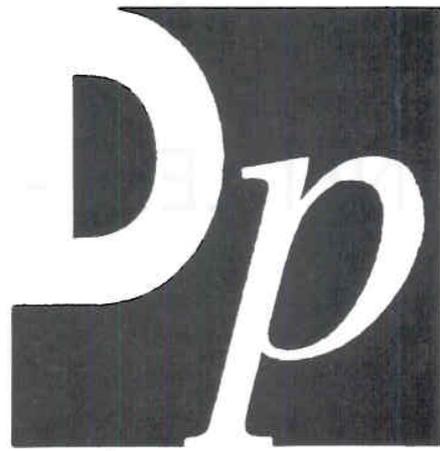
- Im Bereich der modernen Telekommunikationsmittel ist es notwendig, einen gut funktionierenden Dienstleistungsbetrieb zu besitzen. Die Beschäftigten der Post üben diese Dienstleistungen zu vollster Zufriedenheit der Bevölkerung aus. Deshalb soll ihr öffentlich-rechtliches Statut im Prinzip beibehalten.

Die Informationsgesellschaft steht noch vor einer großen Evolution. Es besteht kein Zweifel, daß sie für die Menschheit von Nutzen ist. Wir müssen jedoch aufpassen, daß der einzelne Mensch nicht von der Informationsgesellschaft kontrolliert wird. Der Mensch und das Wohl des Menschen müssen auch in Zukunft im Mittelpunkt des politischen Handelns stehen.



Auch wenn wir annehmen, dass der Begriff "Post" aus dem Sprachgebrauch übernommen wurde, womit aber das ganze P&T-Unternehmen gemeint ist, so lässt die Aussage die mit *"im Prinzip"* umschrieben wurde, einige Fragen offen.

Über eine Trennung von Post und Telekommunikationen spricht sich das Wahlprogramm der CSV nicht aus. Wir gehen davon aus, dass ein beibehaltenes öffentlich-rechtliches Statut auch ein öffentlich-rechtliches Unternehmen bedingt.



In dem Wahlprogramm der DP werden weder das P&T-Unternehmen, noch seine Beschäftigten erwähnt. Die DP hat aber nach einer Unterredung mit dem P&T-Syndikat schriftlich folgende Stellung bezogen:

Les secteurs des services postaux et des services de télécommunication se situent dans un environnement concurrentiel réglementé par la politique communautaire de la libre circulation des biens et services. De ce fait, la politique nationale des Etats-membres de l'Union Européenne évolue dans ce cadre déterminé principalement par la volonté du législateur européen. Le Projet de loi N° 4524 sur les services postaux transposant en droit luxembourgeois la directive 97/67/CE du Parlement Européen et du Conseil du 15 décembre 1977 concernant des règles communes pour le développement du marché intérieur des services postaux de la Communauté et l'amélioration de la qualité du service, témoigne de ce fait.

En ce qui concerne l'opportunité d'une séparation des Divisions de la Poste et des Télécommunications, je tiens à vous signaler que le DP n'en voit pas la nécessité et que le sujet ne figure même pas dans le programme électoral du DP.



Das Postsyndikat stimmt mit der Meinung der DP über die Unzweckmässigkeit einer Trennung von P&T überein. Das Postsyndikat ist aber verunsichert, da die DP in ihrem Wahlprogramm vorschlägt, *die bestehenden Rentenreserven zu ergänzen mit einer zusätzlichen Reserve, einem Investmentfonds, in dem der Staat seine Beteiligungen in grossen luxemburgischen Betrieben zusätzlich anlegen kann.*

Über das öffentlich-rechtliche Statut der Beamten spricht die DP sich nicht aus. Wir gehen davon aus, dass die Beibehaltung der bestehenden Strukturen des P&T-Unternehmens auch die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Statuts der Beschäftigten beinhaltet.

# NEI LEIT - NEI LÉISUNGEN



DÉI GRÉNG

Der neoliberalen Strategie, den Staat auf seine *law and order*-Funktion zu reduzieren widersetzen DÉI GRÉNG sich kategorisch. Aus sozialen Ursachen ist der weitere Bestand eines funktionsfähigen Staates zur Regulierung von Wirtschaft und Gesellschaft eine absolute Notwendigkeit. DÉI GRÉNG widersetzen sich allen Versuchen einen wilden Kapitalismus aufzubauen nach dem Motto "der Markt löst alle Probleme von selbst". Durch diese Versuche entsteht eine Gesellschaft nach dem Recht des Stärkeren, die langfristig kaum Bestand haben kann. Deshalb sind DÉI GRÉNG gegen jede wilde Privatisierung staatlicher Dienstleistungen.

**Für einen effizienten öffentlichen Dienst und gegen neoliberale Privatisierungen**

In diesem Sinne sind DÉI GRÉNG gegen die von verschiedenen Seiten geplante Teil-Privatisierung der Telekomdienste. Die Aufspaltung von Post und Telekom riskiert erhebliche Nachteile für die privaten Verbraucher und Verbraucherinnen, die nicht vermögend sind, zu bringen. Die moderne Kommunikationsgesellschaft muss zugänglich für alle Bürgerinnen und Bürger sein.

Auch die öffentlichen Verkehrsträger müssen unter gesellschaftlicher Kontrolle bleiben. Sie dürfen nicht ausschließlich nach Profitkriterien funktionieren, da sie eine wichtige allgemeine Dienstleistungsrolle im Interesse der Menschen zu spielen haben.



Die Beibehaltung von Post und Telekommunikationen in einem einheitlichen Unternehmen ist im Sinne des Postsyndikates.

Über das öffentlich-rechtliche Statut der Beamten spricht das Wahlprogramm von Déi Gréng sich nicht aus. Wir gehen davon aus, dass die Beibehaltung der bestehenden Strukturen des P&T-Unternehmens auch die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Statuts der Beschäftigten beinhaltet.



## **MODERNISATION DU STATUT DU PERSONNEL**

Dans notre Postfax 9/99 ( numéroté par erreur 6/99), le Syndicat des P&T avait informé ses membres qu'un groupe de réflexion, composé de représentants de l'Entreprise et des syndicats représentatifs, avait, à la demande de Madame la Ministre des Communications, commencé à analyser les problèmes et les faiblesses de l'actuel statut du personnel afin d'en déduire les modifications requises, confectionnées à la mesure des P&T, qui tiennent compte aussi bien des contraintes de l'Entreprise que des aspirations légitimes de son personnel.

Le cadre et les objectifs de cette démarche ont entretemps été présentés et discutés lors des assemblées générales des six associations professionnelles affiliées au Syndicat des P&T.

Evidemment les discussions sont loin d'être closes. Le Syndicat continuera à tenir ses membres au courant de

l'évolution d'un dossier vital, et pour l'Entreprise, et pour le personnel.

Il reste que, avant toute décision de modification à apporter au statut du personnel, le Syndicat des P&T organisera un scrutin auprès de tous ses membres. Une réforme de l'actuel statut ne sera acceptable que si la grande majorité des membres du Syndicat se prononceront en faveur d'une telle réforme.

Le groupe de réflexion précité a procédé à un premier échange d'idées dont le résultat vient d'être soumis à Madame la Ministre des Communications.

Si la période limitée qui a été à disposition pour l'échange d'idées préconisé a bien permis de trouver une identité de vue sur les principes essentiels d'un statut original susceptible d'outiller l'Entreprise des P&T pour son avenir éminemment concurrentiel, elle n'a évidemment pas suffi pour approfondir les détails d'application.

Si l'on met à part les dérapages des représentants de l'Association des Universitaires qui apparemment confondent l'intérêt général de l'Entreprise et de son personnel avec leur petit mouchoir de poche personnel, les discussions se sont déroulées dans un climat très constructif.

Dans le dossier transmis à Madame la Ministre, le groupe de réflexion a retenu les principes suivants:

## **1. Analyse de l'existant**

Les dispositions des lois et règlements régissant **le statut des fonctionnaires**, importées intégralement et automatiquement vers l'Entreprise des P&T par le biais de l'article 24 de la loi du 10 août 1992 portant création de l'Entreprise des Postes et Télécommunications, sont trop lourdes et trop complexes pour une gestion efficace du personnel dans un cadre concurrentiel. Cette inadéquation est encore accrue par les effets de la coexistence des multiples statuts, carrières et fonctions de personnel au sein de l'Entreprise.

**La procédure de recrutement** appliquée par la Fonction Publique n'est plus adaptée aux besoins de l'Entreprise. Pour s'assurer des collaborateurs motivés et appropriés pour les différents métiers, un recrutement basé uniquement sur le résultat d'un examen-concours ne permet pas d'épuiser les possibilités du marché de l'emploi.

Par ailleurs **le système de rémunération** ne permet pas de recruter des agents pouvant faire valoir une expérience professionnelle confirmée.

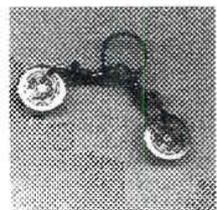
**La formation** dispensée par l'Institut de Formation Administrative, orientée vers les carrières des différentes administrations de l'Etat, n'est pas adaptée aux besoins d'une entreprise commerciale soumise aux règles de jeu de la libre concurrence.

**Les règles concernant l'affectation et les promotions**, se fondant principalement sur le rang d'ancienneté et les automatismes, tiennent insuffisamment compte des impératifs de souplesse de gestion et de motivation des agents.

Enfin **le système de rémunération** tient insuffisamment compte des responsabilités inhérentes aux différents emplois et des performances individuelles des agents.

## **2. Conception d'un nouveau régime de droit public**

Pour permettre à l'Entreprise des P&T non seulement de rester compétitive, mais de se développer dans un environnement de marché concurrentiel face à des entreprises privées il est proposé d'élaborer **un statut de droit public de l'agent de l'Entreprise des P&T** consistant en un régime unique simplifié regroupant en particulier les fonctionnaires, employés publics, employés privés et s'appliquant tant aux agents sur place qu'à ceux qui rejoindront l'Entreprise.

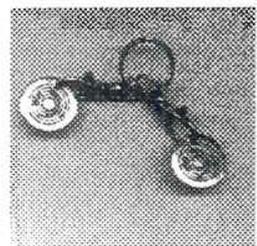


Un tel régime devrait obligatoirement satisfaire aux exigences suivantes :

**2.1. En matière de statut: (Annexe 1)**

- Les règles de la Fonction Publique ne seront plus importées automatiquement vers l'Entreprise, mais transposées le cas échéant par un dispositif décisionnel à déterminer. Les titres actuels de la Fonction Publique seront revus.
- La complexité sera réduite d'une manière significative ne distinguant plus, à la limite, des carrières ou filières séparées.
- Le recrutement du personnel se fera exclusivement par l'Entreprise suivant des règles à établir. Les études, les diplômes et l'expérience seront considérés pour l'insertion initiale.
- La formation se fera exclusivement par l'Entreprise, à moins que l'Entreprise ne choisisse d'avoir recours à l'IFA ou à d'autres instituts de formation pour certains cours ou certaines catégories du personnel.
- En matière d'affectation et de promotion du personnel, de nouvelles règles, renforçant les critères de performance et de responsabilité dans l'intérêt de l'Entreprise seront établies. Les avancements seront liés aux postes d'avancement figurant à l'organigramme et aux performances et ne seront plus fixés en pourcentage des effectifs des différentes catégories de personnel.
- La garantie de l'emploi sera maintenue, de même que la transparence en matière de gestion du personnel et de discipline.
- Pour faciliter l'introduction du nouveau régime, des dispositions transitoires à appliquer au personnel sur place seront prévues. Ces dernières ne devront cependant pas mettre en danger le régime unique.

Etant donné que les syndicats attachent beaucoup d'importance à la réduction voire l'élimination de la sous-traitance, ce problème, qui est lié à la définition du nouvel «agent de l'Entreprise des P&T», sera également rediscuté.

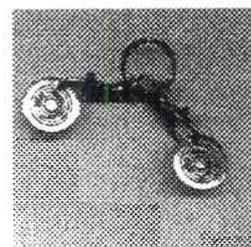


## **2.2. En matière de traitements ( Annexe 2)**

- Les traitements seront exprimés en points indiciaires et la valeur du point indiciaire sera celle de la Fonction Publique.
- Une grille de rémunération spécifique pour l'Entreprise des P&T comportant des simplifications et des rééquilibrages internes et adaptée aux besoins de l'Entreprise sera définie. Cette grille aura deux dimensions suivant un axe temporel (fonction de la durée de service) et un axe hiérarchique (fonction de la responsabilité exercée).
- Une carrière de référence minimale sera prévue pour les différents niveaux d'insertion. L'agent se positionnera dans cette grille en fonction
  - de l'insertion initiale,
  - de la durée de service,
  - du classement de l'emploi occupé (hiérarchie, compétence, responsabilité),
  - des résultats d'examens,
  - de sa performance.
- Au lieu d'être fixées en pourcentage des effectifs des différentes catégories du personnel, les promotions seront liées aux postes d'avancement figurant à l'organigramme et aux performances. La répartition des agents par grade devra répondre à une logique d'organisation judicieuse de l'Entreprise.
- Les promotions resteront soumises à la condition de réussite aux examens dont le nombre et les modalités seront harmonisés.
- Pas d'effet "mécanique" sur la masse salariale.

## **2.3. En matière de pension de retraite**

- Le régime de pension sera celui de la Fonction Publique. Au moment de la mise à la retraite les agents seront repris par la Fonction Publique.



# STATUT GENERAL DES AGENTS DE L'EPT

(Principes)

## Champ d'application

- Le statut s'applique aux agents actuels et futurs de l'Entreprise des Postes et Télécommunications sous réserve de dispositions transitoires éventuelles à prévoir pour le personnel sur place pour faciliter l'introduction du nouveau régime.

La situation des ouvriers de l'Entreprise sera analysée séparément.

## Recrutement, entrée en fonction

- Problème des langues administratives à résoudre au niveau de l'Entreprise
- Autorité de décision: Comité de direction
- Aucune autorité extérieure à l'EPT: ni Gouvernement, ni Ministère de la Fonction Publique, ni Chambre des Comptes
- Conditions et modalités à revoir
- Aucune référence à l'institut de formation administrative

## Promotion

- Aucune compétence extérieure à l'EPT
- Adaptation des règles établies
- Procédures allégées: pas de règlements grand-ducaux.

## Affectation

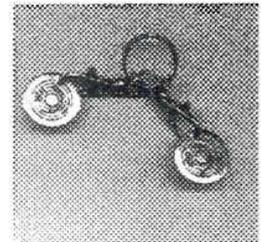
- Autorité de décision: le CD exclusivement
- Adaptation des règles établies
- Changement d'administration et détachement à une autre administration sur décision du CD.

## Devoirs

- Maintien des devoirs
- Autorité de décision: le CD
- Recours devant le Tribunal administratif.

## Incompatibilité

- Disposition inchangée.



## **Durée du travail**

- Droit commun à appliquer
- Horaires de travail, astreintes, à déterminer par le CD
- Possibilité du temps partiel à définir.

## **Rémunération**

- Traitements: principes maintenus
- Indemnités, primes et autres accessoires: à revoir dans son ensemble y compris les dispositions de la loi du 10/08/1992 (maintien du principe de l'exception)
- Instruments à définir pour les traitements: après l'analyse de la loi sur les rémunérations
- Pouvoirs de décisions et d'approbation: le CD et le CA.

## **Congés**

- Dispositions inchangées en principe
- Autorités de décisions: organes de l'EPT.

## **Protection de l'agent**

- Dispositions inchangés en principe
- Autorités de décisions: organes de l'EPT.

## **Droit d'association, représentation du personnel**

- Principes maintenus
- Organisation par carrière à revoir
- Agrément: organe de l'EPT à déterminer
- Missions à revoir.

## **Sécurité sociale, pension**

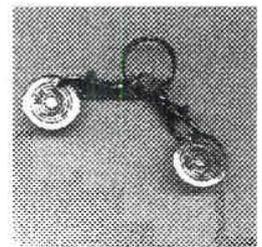
- Disposition inchangée.

## **Cessation définitive des fonctions**

- Dispositions inchangées.

## **Discipline**

- Principes à maintenir
- Un Conseil de discipline interne à l'Entreprise (composition à déterminer).



# LOI DU 22 JUIN 1963 SUR LES TRAITEMENTS DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

## Traitement de Base

maintien des principes:

- traitements exprimés en points dont la valeur sera celle de la fonction publique
- égalité de traitements pour hommes et femmes
- retenue pour pension

En matière d'octroi de biennales et d'avancements en traitement une simplification des procédures pourra être discutée.

Les autres dispositions devront être adaptées aux mécanismes de rémunération à établir en rapport avec la grille de l'ETP.

## Bonification d'ancienneté de service pour la fixation du traitement initial

maintien d'un principe d'âges fictifs en début de carrière  
possibilité de dérogation par rapport aux principes notamment suivant les besoins de l'Entreprise afin d'être compétitive sur le marché de l'emploi

## Avancement en traitement

adaptation des mécanismes prévus à la nouvelle philosophie en matière de gestion des ressources humaines ne prévoyant plus de carrières et en matière de promotions suivant des considérations de temps et de performance (grille spécifique EPT)

## Allocation de famille (chef de famille)

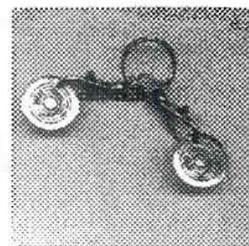
maintien des principes  
révision de la procédure d'octroi de l'allocation

## Allocation de repas

maintien du principe  
révision des procédures d'exécution (récupération des sommes touchés pendant les absences, de l'allocation aux agents à tâche partielle 30 heures/semaine)

## Allocation familiale (Kannergeld)

disposition devenue sans objet



## **Adaption au coût de la vie**

maintien du principe

## **Echéances**

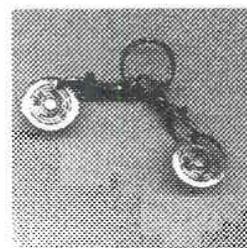
maintien des principes y décrits

## **Dispositions spéciales**

Outre les nombreuses dispositions particulières relatives aux différentes carrières ce chapitre fixe la base légale pour les éléments tels que

- frais de route, primes et indemnités diverses, mise à disposition de vêtements professionnels, allongements de grade, logement de service, logements locatifs, computation de certaines périodes pour la pension, préretraite, allocation de fin d'année, restitution des traitements

et dont les procédures d'application sont déterminées par des règlements grand-ducaux. Ces dispositions devront être analysées de près dans le cadre de la fixation des éléments du système de rémunération en distinguant entre les éléments de rémunération tout court devant être définies par une loi, des éléments entrant en ligne de compte pour la fixation des pensions et des éléments constituant des remboursements de frais (frais de route) ou autres avantages (vêtements professionnels, logements de service etc) qui devront être déterminés par les organes dirigeants de l'Entreprise.

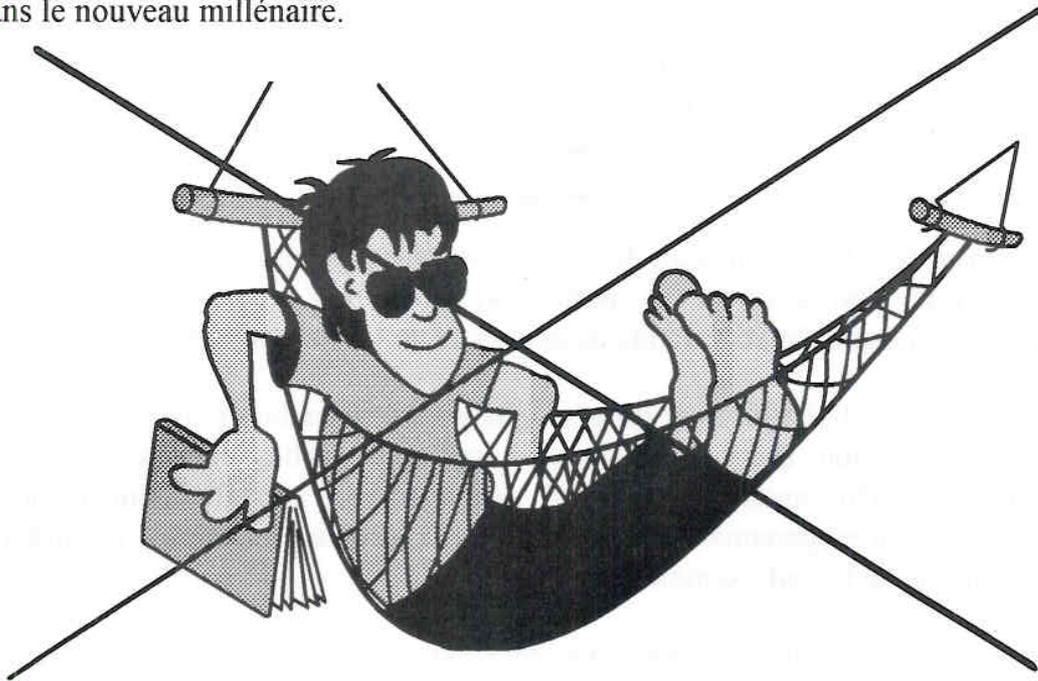


Bulletin d'Information du Syndicat des P&T  
b.p. 623 - L-2016 Luxembourg

Comité de Rédaction:  
Raymond Hencks, Jean-Marie Heyer  
Textes et Mise en page:  
Raymond Hencks  
Fichier adresses:  
Jean-Jacques Thill  
Imprimerie:  
Print-Service, Luxembourg  
Tirage:  
1500 exemplaires

## BLOCAGE DES CONGES du 01.12.1999 au 31.01.2000

Par sa circulaire no 34 du 22 avril 1999 l'Entreprise a informé le personnel que les congés de récréation sont, en principe, suspendus du 1er décembre 1999 au 31 janvier 2000 en raison des problèmes techniques qui pourront résulter du passage dans le nouveau millénaire.



Tout en partageant le souci de l'Entreprise, le Syndicat a néanmoins tenu de soumettre les remarques suivantes au Comité de Direction :

Tout d'abord le Syndicat des P&T estime que, pour une mesure d'une telle portée, qui ne concerne pas uniquement la vie professionnelle mais qui se répercutera également sur la vie privée et familiale des agents des P&T, les représentations du personnel auraient dû être consultées au préalable.

Ensuite, le blocage des congés pendant deux mois ira inévitablement de pair avec une substantielle hausse des congés reportés. Il s'ensuit que le délai pour prendre le congé reporté fixé au premier trimestre de l'année suivante par l'article 13 du règlement grand-ducal du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat, devrait être prolongé.

S'y ajoute que, vu la pénurie permanente de personnel, l'Entreprise n'arrivera pas à moyen terme à ramener le nombre total des congés reportés à des proportions raisonnables, si elle ne se décidait pas à offrir au personnel la possibilité de se faire rémunérer une partie du congé reporté.

En outre, le Syndicat se demande pourquoi les congés seront déjà bloqués en décembre 1999 alors qu'elle nous voit pas de mesures « préventives », autres que celles qui ont d'ores et déjà été prises, auxquelles le personnel, à l'exception des informaticiens, pourrait prêter main forte avant le passage effectif en l'an 2000.

Le Syndicat a relevé que le blocage du congé constitue une astreinte à domicile et partant devrait être honorée en tant que telle.

Finalement le Service du Personnel à été invité à entamer des pourparlers avec les représentations du personnel afin qu'une solution qui soit, et dans l'intérêt de l'Entreprise, et dans l'intérêt du personnel, puisse être trouvée.



Le Syndicat des P&T, soucieux de l'évolution et de l'avenir de l'Entreprise des P&T, a pris l'initiative et se porte fort pour une modernisation et une harmonisation des différents statuts du personnel de l'Entreprise des P&T.

La finalité en est d'aboutir à un statut unique pour l'ensemble du personnel ( sans faire de distinction entre fonctionnaire, employé public, employé privé ou ouvrier), qui offre toute la flexibilité nécessaire au bon fonctionnement de l'Entreprise, tout en garantissant aux agents de l'Entreprise la stabilité d'emploi et des conditions de travail exemplaires.

L'avenir de l'ensemble des agents des P&T est en jeu. Le personnel a plus que jamais besoin d'un syndicat fort et uni pour qui la défense des intérêts généraux a la priorité sur la défense des intérêts catégoriels.

Dans cet ordre d'idées, le Syndicat des P&T qui regroupe actuellement les six associations des agents techniques, employés publics, expéditionnaires administratifs, ingénieurs-techniciens, techniciens et rédacteurs, soit quelques 1200 membres du personnel actif, a décidé d'offrir dorénavant la possibilité à tout agent des P&T, quel que soit son statut,

**de devenir membre du Syndicat des P&T à titre individuel.**

*Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez vous adresser à un des membres du comité repris ci-après :*

*Heyder Jean-Marie (président) 4991-5748,*

*Lentz Charles (vice-président) 4765-4226*

*Hencks Raymond (secrétaire général) 4765-4202*

*Goergen Gilbert 57 98 10*

*Hulten Régine 4765-4278*

*Thill Jean-Jacques 42 38 56*



# Jours fériés légaux

Conformément à la loi du 10 avril 1976 sont à considérer comme jours fériés légaux :

- le Nouvel An,
- le Lundi de Pâques,
- le Premier Mai,
- l'Ascension,
- le Lundi de Pentecôte,
- le 23 juin (jour de célébration publique de l'Anniversaire du Grand-Duc)
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le premier et le deuxième jour de Noël.

## 1.- Jours fériés de rechange

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi précise que si un des jours fériés précités tombe sur un dimanche il sera remplacé par un jour férié de rechange à prendre individuellement par chaque salarié endéans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié ayant dû être remplacé. Cette limitation ne s'applique toutefois pas à l'anniversaire du Grand-Duc dont la célébration est reportée au 24 juin au cas où le 23 juin est un dimanche.

Au cours de la même année de calendrier, il ne pourra être procédé qu'au remplacement de trois jours fériés au maximum.

## 2.- Congé de compensation

D'après l'article 28 du règlement grand-ducal du 22 août 1985 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat « si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel l'agent n'aurait pas été obligé de faire du service, cet agent a droit à un jour de compensation qui devra être accordé dans un délai de trois mois.....

Comme en 1999, le Premier Mai, l'Assomption (15 août), et les deux jours de Noël ( 25 et 26 décembre) tombent sur un samedi ou dimanche

les agents publics ont droit en 1999 à 4 jours de congé supplémentaire



## Effectifs du personnel des P&T

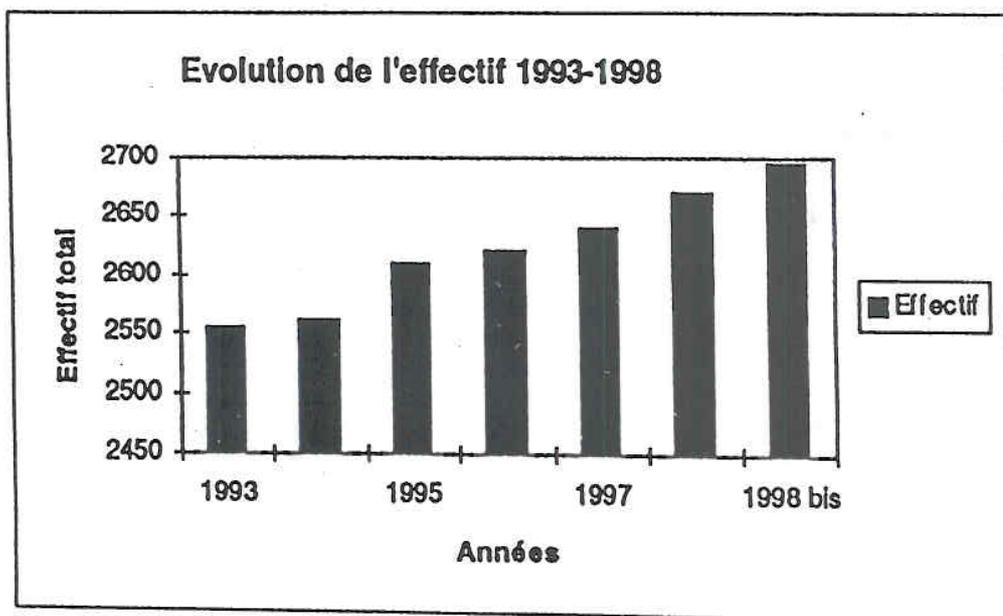
Dans le cadre de la fixation des engagements supplémentaires de personnel pour 1999, le Comité de Direction a soumis au Conseil d'Administration un document intéressant appuyé par des statistiques concernant l'évolution du personnel depuis la création de l'Entreprise des P&T.

Il en ressort que du point de vue densité des effectifs, les P&T se situent à un niveau moyen pour la poste et à un niveau bas pour les télécommunications dans la comparaison européenne, voire internationale.

L'effectif n'a progressé entre 1993 et 1998 que de 5,5 % alors que pendant la même période le chiffre d'affaires de l'Entreprise et le bénéfice réalisé ont progressé avec des taux substantiellement plus élevés.

<b>Evolution de l'effectif</b>			
Année	Effectif	Variation en %	
1993	2554		
1994	2561	0.27	
1995	2611	1.95	
1996	2622	0.23	
1997	2640	0.88	
1998	2670	1.14	
1998 bis	2695	0.94	5.5 en 5 ans

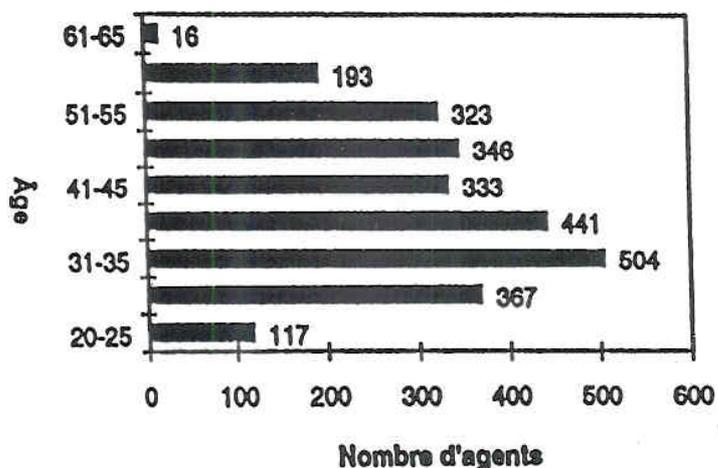
Vu que parmi ces 2695 postes il y en a beaucoup dont la durée de travail est inférieure à 40 heures/semaine, un nombre de 2695 postes équivaut à 2434 agents à 40 h/semaine



## La structure d'âge du personnel de l'Entreprise

Le tableau ci-après illustre par tranche de cinq ans la répartition des âges de l'ensemble du personnel des P&T.

	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	Total
Effectif total	117	367	504	441	333	346	323	193	16	2640



La structure d'âge est caractérisée par un vieillissement prononcé par rapport à l'idéal et par une faible tranche d'âge des jeunes de 20 à 25 ans. Ceci est une conséquence directe de la politique restrictive de recrutement des dernières années, alors que parmi ces engagements limités figurent les employés privés engagés à cause de leur expérience professionnelle et qui, forcément, ne figurent plus guère dans la catégorie des 20 à 25 ans.



# Postfix

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



LUXEMBOURG-GARE  
PORT PAYE  
P/S 409