

# Postfax



No 27  
Novembre 2003

# POSTES



# Election de la Délégation de la Caisse de Maladie des Fonctionnaires et Employés publics

Si vous n'avez pas encore voté

## VOTEZ la CGFP : LISTE 2

pour une assurance-maladie  
« en bonne santé »



... parce que les malades  
ne doivent pas être pénalisés



McKinsey vient de présenter le rapport final de son étude concernant les

## Forces et Faiblesses de l'EP&T

Dans ce rapport McKinsey établit un diagnostic de la situation financière actuelle des P&T et présente des projections à un horizon 2007.

En ce qui concerne la situation actuelle de l'EP&T, McKinsey atteste une excellente performance financière en comparaison avec celle des opérateurs de téléphonie et des opérateurs postaux européens.

Cette forte performance a été réalisée, selon McKinsey, grâce à une part élevée du marché en tant qu'opérateur historique, un niveau général de qualité élevée des produits et services offerts et un bon climat social. Nous y ajouterons : un personnel compétent et dévoué.

Même si McKinsey reconnaît ne pouvoir « *prédire l'avenir avec certitude* » (quelle modestie !!), il affirme néanmoins se baser sur des estimations « *suffisamment réalistes et robustes* » pour constater qu'à court terme cette performance risque de se détériorer de façon importante.

Pour contrecarrer cette « tendance à la baisse » le rapport McKinsey comporte toute une série de recommandations pour améliorer la productivité de l'Entreprise, essentiellement par une réduction des coûts, c.-à-d. des dépenses de l'Entreprise. Par contre, des propositions innovatives et inventives pour accroître la gamme des produits et, par conséquence, les recettes, font défaut.

De ce point de vue le rapport McKinsey est décevant.

Le Syndicat est tout à fait conscient que la situation économique actuelle est très difficile et que le marché concurrentiel de plus en plus agressif pèse lourdement sur la rentabilité de l'Entreprise. Nous n'avons pas besoin de dépenser une fortune pour qu'un consultant vienne nous dire ce que nous savions déjà.

Quoiqu'il en soit, il faudra maintenant rentabiliser le montant investi...les problèmes à résoudre ne manquent pas.



L'EP&T se trouve exposé à un grand défi :

## Prendre les mesures de changement qui permettent

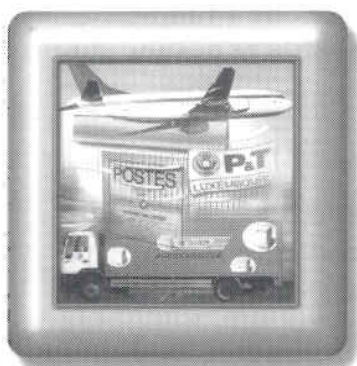
- de garantir aux P&T la rentabilité de chacun de ses secteurs d'activité ;
- de maintenir un service public d'excellente qualité à prester par un personnel compétent et motivé ;
- de consolider le statut d'entreprise publique ;
- de maintenir les télécommunications, les postes et les services financiers postaux dans une seule entité ;
- de sauvegarder le statut de droit public du personnel de l'Entreprise ;
- de garantir des emplois stables et de bonnes conditions de travail au personnel en activité de service et au personnel à engager ;

et « last but not least »

- d'apporter la preuve qu'un établissement public avec un personnel de droit public peut être autant, voire même plus performant qu'une entreprise privée.

Le Comité de Direction a pris comme base le rapport McKinsey pour soumettre au Conseil d'Administration toute une gamme de leviers de changement afin de maintenir, voire d'améliorer la performance actuelle.

Le Syndicat a chargé ses représentants dans le Conseil d'Administration de contribuer de manière constructive à l'élaboration d'un plan de changement **dans le strict respect de l'intérêt du personnel.**



# Plan de changement

Dans sa première réunion le Conseil d'Administration a retenu les principes directeurs suivants qui devront prévaloir pour toute action de changement :

- **rentabilité et performances** : maintenir un niveau élevé de performance avec un résultat financier positif pour l'entreprise dans son ensemble et pour chacun de ses secteurs d'activité ;
- **rôle social** : améliorer la performance dans le respect des agents et des dispositions légales et réglementaires afférentes ;
- **service universel** : assurer un service universel de qualité à l'ensemble de la population ;
- **indépendance** : se positionner en tant qu'entreprise publique indépendante, intégrant les services de télécommunications, postaux et financiers postaux, avec des coopérations ou des alliances lorsque celles-ci peuvent apporter une plus-value importante
- **économie locale** : permettre aux entreprises et à la population de disposer de technologies de pointe.

☞ Il est évident qu'aucune action de changement, quel que soit son objet, ne pourra aboutir sur un licenciement :

**R** Il ressort de l'article 31 de la Constitution combiné avec les dispositions de l'article 1 du Statut Général des Fonctionnaires que nul fonctionnaire ne peut être privé de son traitement si ce n'est par mesure disciplinaire.

**a**

**p** La stabilité de l'emploi relève, sinon de l'essence, du moins de la nature du régime statutaire. Le fonctionnaire ne peut donc être licencié pour des raisons économiques ou autres, à l'exception d'une mesure disciplinaire.

**p**

**e** L'article 42 du Statut Général arrête toutefois que « le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, cesse d'exercer ses fonctions à partir de l'entrée en vigueur de la disposition légale ou réglementaire qui décrète la suppression. La récente réforme du Statut Général a précisé en son article 32(8) qu'en cas de suppression d'emploi le fonctionnaire est réaffecté endéans le délai d'un mois dans une autre administration.

**I**

Afin d'éviter de prime abord tout malentendu ou toute interprétation ou spéculation malsaine concernant le plan d'amélioration de la productivité, le Conseil d'Administration, avec à sa tête le président G.Reinesch, a été formel :

**Aucun agent ne perdra son emploi auprès des P&T**



Le Conseil d'Administration et le Comité de Direction ont confirmé en outre que

## **Le statut de droit public de l'EP&T n'est pas mis en cause**

De même :

**Les dispositions actuelles et futures du statut général, des régimes des traitements, indemnités et pensions, de la législation sur les fonctionnaires et employés de l'Etat ainsi que celles du contrat collectif des ouvriers de l'Etat continueront à s'appliquer en principal, accessoires, modalités, délais et recours aux agents respectifs de l'entreprise.**

Le plan de changement du Comité de Direction prévoit toutefois quelques mesures qui dérogent au Statut Général ou qui auront des conséquences pour les conditions de travail du personnel.

Le Comité de Direction propose la

<h3><b>Flexibilisation des procédures de recrutement</b></h3>
---

Un projet de modification de la loi organique se trouve depuis 2002 sur le chemin des instances.

Cette modification de la loi porte essentiellement sur la procédure de recrutement, le changement d'administration, et le régime disciplinaire.

Il est ainsi prévu que l'EP&T organisera elle-même des examens-concours pour l'admission au stage dans les différentes carrières avec, en plus, une épreuve orale sous forme d'une entrevue devant une commission de l'EP&T.

En ce qui concerne le changement d'administration de ou vers les P&T celui-ci ne pourra se faire qu'avec l'accord de l'Entreprise.

Finalement le Comité de Direction deviendra le pouvoir disciplinaire seul compétent pour prononcer des peines disciplinaires. *(Les détails de ces mesures, que le Syndicat a approuvé, ont été présentés dans les éditions 19 et 20 du Postfax ; les commentaires de la Chambre des Fonctionnaires en la matière se trouvent dans la présente édition du Postfax).*

## Abandon des mécanismes d'usage lourds et contraignants qui ne sont pas explicitement imposés par la législation sur le statut de la fonction publique

Les propositions afférentes du Comité de Direction se limitent à l'intitulé repris ci-avant et restent muet sur de ce qu'il faut entendre par « mécanismes d'usage lourds et contraignants »

Selon les explications orales du Comité de Direction sont visés :

- la procédure de conversion de postes ;
- la procédure de mise au concours des postes vacants ;
- la procédure d'attribution des postes vacants.

Vu le flou qui entoure cette proposition, le Conseil d'Administration a chargé le Comité de Direction, avant tout autre progrès en la matière, de se concerter avec les représentants du personnel pour soumettre une proposition claire qui, dans la mesure du possible, soit supportée par tous les partis concernés.

## Non remplacement automatique des départs naturels

Le Comité de Direction entend revoir à un rythme annuel l'affectation des ressources en personnel. L'objectif est d'étudier dans quels services il existe un surplus, respectivement un manque de personnel, afin de pouvoir économiser des postes dans un service donné pour les transférer (dès que le titulaire sera parti en retraite) dans un autre service.

Dans ce cadre le Comité de Direction propose spécifiquement :

- d'améliorer les coûts du service de nettoyage, du service des bâtiments, de la conciergerie et de la cantine ;
- d'améliorer la productivité de la distribution postale, la préparation de la distribution, l'optimisation géographique des tournées (GEOROUTE), de nouvelles méthodes de tri du courrier, et finalement la généralisation d'une gestion dynamique de la distribution (Control concept) ;
- d'améliorer la productivité des guichets par l'extension de la gamme des produits vendus et par l'extension des heures d'ouverture sans effectifs supplémentaires ;

- de réduire la taille du pool des remplaçants ;
- de revoir, à partir de 2005, la dimension du réseau des bureaux de postes.

Il est évident que toutes ces propositions auront des répercussions substantielles sur les conditions de travail, de sorte que, avant de pouvoir se prononcer sur les mesures envisagées, le Syndicat devra les analyser en détail.  
Finalement en ce qui concerne le

### Contrôle des coûts salariaux

le Comité de Direction estime que l'évolution de la masse salariale doit être contrôlée de manière très stricte et que tout mécanisme à tendance inflationniste dépassant les ajustements légaux soit abandonné.

Jusqu'ici le Comité de Direction n'a pas pu expliquer ce qu'il faut entendre par *mécanisme à tendance inflationniste dépassant les ajustements légaux*. Comme, selon les dires du Comité de Direction, ni l'indexation des salaires et traitements, ni les accords salariaux de la Fonction publique, ni la participation au bénéfice ne sont visés, la proposition du Comité reste mystérieuse.

Si toutefois par *mécanisme à tendance inflationniste* le Comité de Direction visait les primes pour agents particulièrement méritants ou les voitures de fonction pour cadres à responsabilité supérieure, et s'il entendait en terminer, une fois pour toutes, avec des mesures de favoritisme, le Syndicat ne pourrait qu'approuver.

Or, apparemment ceci n'est pas dans les intentions du Comité de Direction puisqu'il propose une nouvelle prime liée au chiffre d'affaires pour quelques rares agents déterminés.

Le Syndicat rappelle son

**NON**  
à la méritocratie



Le Syndicat reste formellement opposé à un système de rémunération d'après le soi-disant mérite, basé sur des critères subjectifs de rendement ou de responsabilité.

Le Syndicat s'est toujours porté fort pour le maintien d'un système de rémunération des fonctionnaires et employés publics dont le principe essentiel consiste dans la volonté délibérée de l'Etat-patron de rémunérer convenablement ses agents pour pouvoir, en contre-partie, s'attendre à ce que les agents s'acquittent des missions qui leur incombent avec dévouement, loyauté et intégrité.

Ce système qui a fait ses preuves, puisqu'il élimine à priori tout favoritisme, ne pourra être sacrifié sur l'autel d'intérêts qui ne dépassent pas la dimension du petit mouchoir de poche personnel.

## **Procédure de mise en oeuvre du plan de changement**

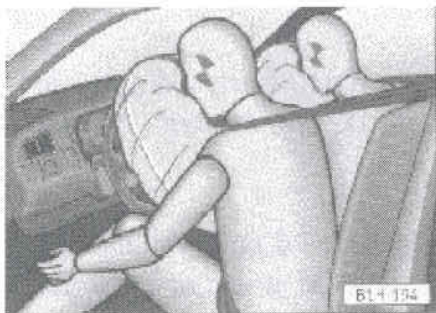
Le plan de changement élaboré par le Comité de Direction, qui sera une nouvelle fois mis en discussion lors d'une prochaine réunion du Conseil d'Administration, comprend, outre les sujets précités, toute une série d'autres mesures qui rentrent dans le cadre de la stratégie opérationnelle et commerciale de l'Entreprise.

Toutes les propositions de changement du Comité de Direction seront analysées par 12 différents groupes de travail (task forces) composés par des représentants des services concernés de l'EP&T, renforcés, en cas de besoin, par des experts externes, chargés d'élaborer des propositions concrètes de mise en oeuvre.

**Les propositions de ces groupes de travail avant d'être soumises au Comité de Direction et au Conseil d'Administration, transiteront par un autre organe, chargé d'analyser les implications sociales pouvant résulter des changements et d'émettre un avis en la matière.**

Ce groupe comprend les 6 représentants du Syndicat élus dans le Conseil d'Administration à savoir : Gaston Feil, Gilbert Goergen, Raymond Hencks, Jean-Marie Heyder, Eugène Kirsch, Fernand Lucius.

Les discussions dans les mois à venir s'annoncent difficiles. Le Syndicat ne manquera pas de tenir ses membres au courant du suivi des discussions et, en cas de besoin, organisera des réunions d'information et de consultation de ses membres.



## Pour rouler en toute sécurité

L'utilité, voire la nécessité d'un coussin de sécurité gonflable (airbag) dans les voitures automobiles ne se discute pas.

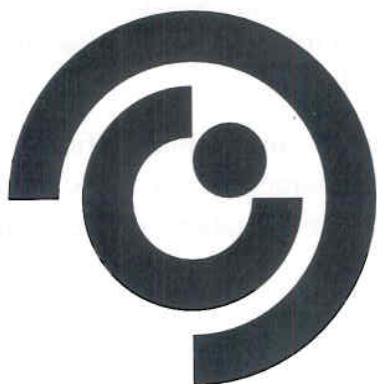
C'est un des éléments techniques de protection minimal dont devraient, de nos jours, être équipés tous les véhicules automobiles, évidemment, y compris les voitures de l'EP&T.

Or, il nous revient que, compte tenu des remplacements des voitures automobiles prévus dans le budget 2004, l'EP&T gardera en service une soixantaine de véhicules qui ne sont pas équipés d'un « airbag ».

Le Syndicat est intervenu auprès de l'Entreprise et a insisté à ce qu'il soit procédé, dans les meilleurs délais, au remplacement intégral des voitures qui ne sont pas équipées d'airbags.

Le Syndicat estime qu'il n'a certes pas besoin d'établir un lien avec les voitures de fonction offerts en cadeau aux cadres à responsabilité supérieure pour persuader le Comité de Direction de la nécessité absolue d'une mise à la disposition prioritaire des crédits requis pour remplacer le matériel automobile vétuste en question.

# Loterie Nationale



*... Spilles gewonnen!*



L'Entreprise lance une campagne contre l'Absentéisme :

## L'éléphant qui tombe dans la porcelaine

Par sa circulaire du 18.09.03, traitant des absences pour raisons de santé, l'EP&T s'inquiète d'une croissance des congés de maladie qu'elle croit trop élevée, et dont une partie est soupçonnée constituer des absences abusives.

L'EP&T a donc décidé de réagir et s'est apparemment fixée un objectif de réduire d'au moins 10 pourcent les coûts engendrés par les absences pour raisons de santé.

A cet effet, les chefs hiérarchiques reçoivent chaque semestre des listes reprenant, par agent en sous-ordre, les heures d'absence pour maladie, mêlant allègrement absences pour hospitalisation, accident, cure, maladie de longue durée, visites médicales etc. Dans tout ce pêle-mêle, les chefs hiérarchiques sont invités à identifier les cas « critiques » et à dresser un rapport indiquant les actions engagées pour réduire le taux d'absence de leur service et soumettre des propositions de mesures préventives et répressives.

La circulaire précitée affirme que les actions de l'Entreprise sont effectuées « en concertation avec les représentants du personnel ». Le Syndicat refuse formellement d'être associé à une action au sujet de laquelle il n'y a jamais eu de concertation et qui dérape « en chasse aux sorcières » et dégénère en une grave violation du secret médical.

Ainsi, force nous est de constater que l'affirmation de la circulaire précitée que « *tout se déroulera dans le respect profond des absences de maladie fondées* » est restée lettre morte. Les listes avec les noms des agents malades circulent librement sans les moindres précautions quant à la confidentialité des données qu'elles renferment. Il arrive même qu'elles soient publiquement affichées dans des locaux accessibles à tout un chacun.

Le Syndicat vient de rappeler que la révélation d'une information médicale à caractère secret ou confidentiel, par une personne qui en est dépositaire, en l'occurrence l'EP&T, est punie par la loi.

Le manque de professionnalisme et de doigté avec lesquels la Direction de l'Entreprise a abordé un sujet aussi délicat est préoccupant et nécessite quelques mises au point.

L'absentéisme qu'il s'agit de contrecarrer se définit comme un comportement marqué par la **répétition d'absences volontaires**.

Avant toute autre démarche il y a lieu de quantifier le phénomène en éliminant de prime abord tous les congés de maladie qui manifestement ne rentrent pas dans le cadre de l'absentéisme défini ci-avant, c.-à-d. qui ne sont ni répitifs ni volontaires.

Ensuite, si effectivement il existent des abus qu'il y a lieu de contrecarrer, il faudra identifier les causes des absences et analyser l'origine du problème. Elles sont pour une part liées au vieillissement. En outre, l'absentéisme est souvent révélateur d'un malaise ; il peut exprimer le refus des contraintes ou du stress imposés par le lieu de travail. Il résulte souvent d'une démotivation.

Au lieu de raisonner en termes de maladie en milieu professionnel, pourquoi ne pas raisonner en termes de santé au travail. Au lieu de persécuter les malades, pourquoi ne pas récompenser le « présentisme ». Il y a matière à réflexion.

Le Syndicat est intervenu auprès du Comité de Direction et a demandé d'arrêter d'urgence toute l'action des listes et de reprendre tout le dossier de l'absentéisme sur le métier.

## Avis important !

### Allongements de grade

Il est rappelé que pour pouvoir bénéficier d'un allongement de grade il faut :

introduire pour **chaque allongement** une demande écrite **au plus tard 3 mois avant l'échéance** ;

avoir suivi le nombre de cours de recyclage prescrit.

**Attention** : la première partie de l'allongement de grade ( une annale) peut déjà être allouée une année après avoir accédé au dernier grade barémique.



## PARTICIPATION AU BENEFICE

Depuis 1995 l'Entreprise verse annuellement, sur base d'une évaluation, à son personnel une participation au bénéfice réalisé par les P&T.

L'Entreprise a jusqu'ici toujours tiré son avantage du système de participation au bénéfice dans la mesure où la productivité par agent augmente d'année en année.

Pour les exercices comptables des années 2001, 2002 et 2003 la méthode de calcul pour déterminer « l'enveloppe globale » de la prime a été modifiée. Dès lors, le montant global mis à la disposition du personnel dans le cadre de la participation au bénéfice équivaut à la 6% de la moyenne arithmétique des résultats (après impôts) des cinq derniers exercices.

Il faut toutefois constater que, malgré cette nouvelle méthode de calcul, le supplément accordé au personnel des P&T continue à perdre d'année en année en valeur. Ainsi, l'équilibre entre le montant global mis à la disposition du personnel et la performance accomplie est de plus en plus altéré. Malgré un accroissement permanent du chiffre d'affaires et de la productivité, le bénéfice net réalisé par l'Entreprise diminue au point que le fruit des efforts du personnel s'efface peu à peu.

Tout un chacun a pu se rendre compte en comparant la prime qui lui a été versée il y a quelques jours avec celles versées lors des exercices antérieurs, que le montant touché diminue, souvent malgré de meilleures notes d'évaluation.

Evidemment ce phénomène est une conséquence directe des diminutions successives du bénéfice réalisé des exercices 1999 et suivants, diminutions qui sont toutefois dues à des circonstances indépendantes de la volonté du personnel (libéralisation, réductions massives des tarifs, etc.).

Heureusement, le compte prévisionnel de l'exercice 2003 annonce une reprise économique se soldant par une légère hausse du bénéfice de l'EP&T, alors que le budget 2004 table sur une croissance plus substantielle.

Comme l'actuel accord sur la participation au bénéfice expire avec l'exercice comptable 2003, les présidents du Conseil d'Administration et du Comité de Direction de l'Entreprise ont convenu avec les représentants du personnel de demander au Gouvernement une prolongation (portant sur 3 exercices) du système de participation au bénéfice selon les conditions et modalités actuelles.

## Projet de réforme de la loi organique de l'Entreprise des P&T

### Nouveaux pouvoirs de décision et d'exécution pour le Comité de Direction

Le projet précité de réforme (qui a été présenté en détail dans les éditions n° 19 et n°20 du Postfax) a pour but de conférer au Comité de Direction de l'Entreprise des P&T des pouvoirs de décision et d'exécution supplémentaires concernant le personnel de l'Entreprise.

Les nouvelles compétences dont le Comité de Direction entend s'investir concernent

- le recrutement ;
- le changement d'administration ;
- le régime disciplinaire ;
- la fixation des différentes carrières auprès de l'Entreprise ;
- le nombre des emplois des différentes fonctions du cadre fermé pour les diverses carrières ;
- la désignation des emplois des cadres fermés ;
- la détermination des postes des cadres fermés dont les titulaires pourront avancer hors cadre jusqu'au grade de fin de carrière par dépassement des effectifs prévus.

Dans son article premier, le projet de loi sous avis confirme toutefois que :

- le statut général, les régimes des traitements, indemnités et pensions et la législation sur les

fonctionnaires et employés de l'Etat, ainsi que

- le contrat collectif des ouvriers de l'Etat

restent applicables au personnel des P&T relevant de ces régimes, compte tenu des dérogations que le projet de loi entend y apporter.

#### **Le projet de loi ne met donc pas en doute le statut de droit public du personnel**

Le projet de loi qui a été déposé en 2002 était jusqu'ici tenu en suspens dans l'attente que la réforme du Statut Général des Fonctionnaires soit votée par la Chambre des Députés. Ceci étant acquis depuis le 19 mai 2003, il y a maintenant lieu de sortir le projet de réforme de la loi organique des P&T du tiroir des oubliettes et de le remettre à l'ordre du jour.

La Chambre des Fonctionnaires vient d'émettre son avis sur ledit projet de loi.

Conformément à sa fonction de gardienne d'un Statut Général authentique et égal pour tout fonctionnaire, elle a émis des réserves, voire même une opposition



formelle vis-à-vis de certaines des dispositions envisagées.

#### A.- Changement d'Administration

Le projet des P&T entend transférer le pouvoir de décision en la matière du Ministre de la Fonction Publique vers le seul Comité de Direction. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se demande si, dans ces conditions, l'esprit de mobilité des fonctionnaires régie par la loi modifiée du 27 mars 1986 fixant les conditions et modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration, restera respecté.

En outre, comme le nombre de changements d'administration au départ des P&T reste dans des limites acceptables (5 changements en 2002 sur un effectif de 1616 fonctionnaires), la Chambre a des doutes quant à la nécessité de la dérogation proposée. Si la disposition en question devait néanmoins être maintenue, la Chambre demande, qu'avant toute décision en la matière, le Comité de Direction soit obligé de consulter la représentation du personnel.

#### B.- Recrutement

L'entreprise des P&T entend organiser elle-même des examens-concours écrits pour l'admission au stage des différentes carrières.

En outre, elle entend innover en faisant intervenir une épreuve d'admission supplémentaire sous forme d'une entrevue particulière devant une commission d'examen désignée par l'Entreprise. Pour sa décision d'admission au stage, le Comité de Direction devra prendre en considération l'avis de ladite commission et le résultat de l'examen-concours.

Il s'ensuit que les lauréats ne seront plus forcément choisis dans l'ordre de réussite aux épreuves, mais selon les profils dont les candidats peuvent se prévaloir. La réussite à l'examen-concours n'est en fait qu'un « ticket d'entrée » pour le second tour de la sélection.

La Chambre reconnaît que les arguments invoqués par les P&T en faveur d'une plus grande sélectivité dans le choix de ses futurs collaborateurs sont pertinents, mais elle tient toutefois à rappeler que la sélection des candidats à la fonction publique doit se faire de manière à assurer la plus grande égalité possible dans le recrutement et à éviter tout arbitraire ou favoritisme.

#### C.- Discipline

Jusqu'ici l'instruction disciplinaire était assurée par un service interne spécialisé des P&T. La récente réforme du Statut Général délègue cette mission à un Commissaire du Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire.

## Employés Publics

Suivant une autre disposition du projet de règlement en question

*« le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme administrative pourra prévoir, sur proposition de la commission d'examen, le cas échéant, un programme réduit, notamment dans le cas où un employé, ayant déjà réussi à l'examen de sa carrière d'origine, a fait l'objet d'un classement inférieur à celui correspondant à son degré d'études, faute de poste disponible dans sa carrière. »*

Cette disposition devrait intéresser tous les employés des P&T qui ont été récemment été reclassés sur base de leur diplôme d'études.



## **Engagement d'agents du secteur privé en qualité d'employés publics**

Une disposition dudit projet de règlement concerne l'admission dans un service de l'Etat et le classement individuel de personnes externes pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle étendue dans le secteur privé ou disposant de qualifications particulières requises pour un poste vacant.

La possibilité d'une admission, inconditionnelle, de personnes « externes » vient d'être créée par la loi du 19 mai 2003 portant réforme du Statut Général. Ces agents sont engagés sous le régime des employés de l'Etat pour la durée d'une année. Après cette période, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire, sans devoir remplir les conditions d'usage requises pour une telle nomination.

Dans son avis en la matière, la Chambre des Fonctionnaires et Employés reste opposée à cette disposition qui sacrifie des principes fondamentaux du statut du fonctionnaire sur l'autel du prosélytisme politique.

Le Conseil d'Etat, pour sa part, avait insisté pour que l'on trouve des solutions pour *« assurer que les personnes recrutées par voie externe ne soient pas favorisées par rapport aux agents recrutés par voie de concours. »*

Or, les réserves précitées du Conseil d'Etat n'ont pas été respectées dans le projet de règlement sous avis qui prévoit un classement qui peut déroger au tableau des carrières ainsi qu'aux autres règles relatives à la détermination de l'indemnité de l'employé.

Cette disposition laisse la porte grande ouverte à l'arbitraire et au favoritisme et confère au Ministre de la Fonction Publique des pouvoirs exorbitants et anti-constitutionnels.



# Réforme du Statut Général

## des Fonctionnaires de l'Etat

Il est rappelé que la loi du 19 mai 2003 vient d'introduire le

### Service à temps partiel

Si l'intérêt du service le permet, le fonctionnaire ou l'employé public peut assumer un service à temps partiel correspondant à

#### **25%, 50% ou 75 % d'une tâche complète**

Les demandes relatives à un service à temps partiel sont à introduire, en temps utile, par la voie hiérarchique et à adresser à M. le Président du Comité Direction de l'EP&T.

Jusqu'à ce jour seulement quelques demandes pour une tâche de 75 % ont été introduites ; elles ont toutes été acceptées par le Comité de Direction.

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

Sous réserve de l'accord du Comité de Direction il est possible de répartir le temps de travail sur un nombre restreint de jours par semaine, sur une partie d'un mois, voire même sur une partie de l'année.

Les stagiaires, les agents en congé pour travail à mi-temps ou sans traitement, et les agents en congé parental ne peuvent pas bénéficier d'un service à temps partiel.

**Postfix**

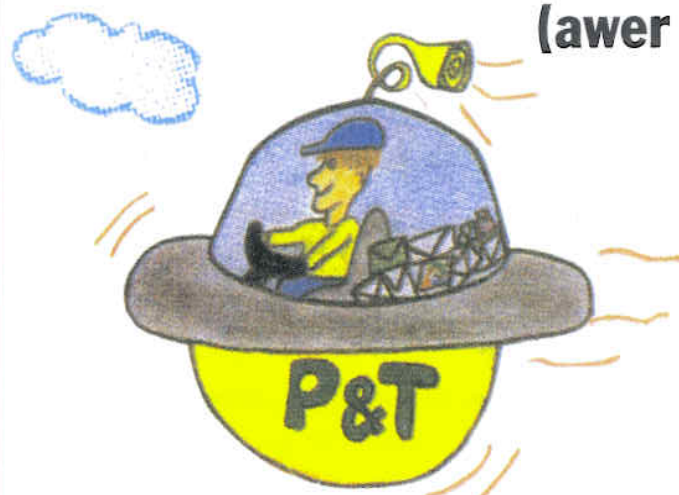
Bulletin d'information du Syndicat des P&T  
b.p. 623 L-2016 Luxembourg



LUXEMBOURG-GARE  
PORT PAYE  
P/S 409

# Een Déngschtwon fir jiddfereen

(awer mat Airbag)



RAPPORT ANNUEL 2002