

Postfax



No 24  
Février 2003

POSTES

PROCHAINE



# *Un consultant en cache un autre*

Aujourd'hui, lorsqu'une entreprise publique ou privée croit voir des problèmes à l'horizon, ses dirigeants s'adressent en toute hâte à des consultants, même si le prix de la consultation est hors prix, et inversement proportionnel au service rendu.

On consulte donc à tour de bras, ce qui a provoqué, à tour de bras, l'arrivée sur le marché d'un nombre impressionnant de consultants aux noms anglais ou américains, pour être mieux dans le vent.

L'entreprise des P&T ne fait pas exception à la mode. Depuis la création de l'EP&T en 1992, celle-ci a commandé pas moins de 9 audits différents, ce qui équivaut à une dépense estimée à 2,5 millions d'euros (100 millions d'anciens flux).

Et voilà que l'EP&T vient de charger un nouveau consultant, en l'occurrence, McKinsey & Company, -un des plus chers sur le marché-, d'élaborer une stratégie et un plan directeur pour les P&T.

En règle générale, les consultants exécutent le travail pour lequel ils sont payés: ils proposent de supprimer des emplois par-ci, d'en dégraisser par-là, d'en sabrer par-ci et par-là, ce qui se traduit évidemment- c'est d'ailleurs normalement le but de l'opération- par des suppressions de postes de travail. Evidemment, ces consultants s'intéressent en premier lieu aux postes du bas de l'échelle.

Apparemment, Mc Kinsey & Company a la mauvaise réputation d'être champion dans les exercices du genre.

On peut se demander, -et on se le demande- si, pour élaborer le moindre plan directeur ou stratégique on a besoin de recourir à un consultant, à quoi sert, en fin de compte, le management ?

Pour décider des mesures à rebrousse-poil, l'autorité supérieure se réfère donc aux consultants. Comme, au moment de la mise en vigueur de ces mesures, les consultants ne sont plus là pour assumer, on peut sans risque leur en rejeter toute la responsabilité.....à moins que le personnel ne soit pas prêt à subir, mais qu'il réagisse.

# Une nouvelle stratégie et un plan directeur pour l'EP&T

Dans le cadre du renouvellement du mandat du Comité de Direction en 2001, le ministre de tutelle, M. Henri Grethen, avait invité l'Entreprise à faire procéder à une étude quant au fonctionnement et à l'organisation des différents organes et de l'entreprise en général.

Vu que cette étude d'organisation était demandée dans le cadre du renouvellement du mandat du Comité de Direction, il était évident pour le Syndicat que cette étude porterait sur le mode de gestion du Comité de Direction.

Or, le Comité de Direction a interprété la demande du ministre différemment et a plaidé pour que la mission d'audit se concentre sur le positionnement actuel et futur de l'EP&T afin

- a) de définir les forces et faiblesses des différents métiers de l'Entreprise (postes, service financiers postaux, télécommunications),
- b) de déduire les risques, le potentiel de développement et les perspectives pour chacun de ces métiers,
- c) d'élaborer des modèles de croissance.

Finalement le Conseil d'Administration a chargé McKinsey & Company d'aider le Comité de Direction à élaborer une stratégie et un plan directeur afin de relever les défis à venir et à trouver des opportunités pour lancer de nouvelles activités dans les trois différents métiers.

Le Conseil d'Administration a insisté à ce que toutes les propositions et recommandations qu'élaborera McKinsey, se situent dans le contexte spécifique dans lequel opère l'EP&T. Cela revient à dire que l'objectif de l'étude ne pourra être, ni de modifier ou d'abolir le statut public de l'Entreprise et du personnel, ni d'abandonner le regroupement dans une seule entreprise des métiers postes, services financiers postaux et télécommunications.

Après deux entrevues avec McKinsey & Company auxquelles assistaient les représentants du personnel dans le Conseil d'Administration, le Syndicat n'est pas rassuré que les auditeurs de McKinsey aient bien compris le message.

**Il s'agira donc de rester extrêmement vigilant !**





## Ja zum Staatsbeamtenstatut im P&T-Unternehmen

Im November 2002 hatte das Syndicat des P&T das Dokument der LSAP-Arbeitsgruppe « Cercle Paul Wilwertz » über die Aufgaben des Staates und den öffentlichen Dienst mit Besorgnis zur Kenntnis genommen.

Wenngleich die in diesem Dokument enthaltenen Vorstellungen grösstenteils mit den Zielsetzungen des Syndicat des P&T übereinstimmen, so beunruhigte doch ein darin enthaltenes Kapitel über eine Kompetenzaufteilung der Aufgaben zwischen Staatsbeamten und Staatsangestellten. Angestellte, die einer den Luxemburgern vorbehaltenen Verwaltung angehören, könnten Staatsbeamte werden ; Angestellte, die einem Sektor angehören, in dem die Vorbedingung der Luxemburger Nationalität nicht gegeben ist (z.B. : P&T) könnten lediglich im Statut des « employé public » eingestellt werden.

Während einer Unterredung mit dem « Cercle Paul Wilwertz » wurde dem Syndicat des P&T versichert, dass es nicht die Absicht der LSAP ist, das Staatsbeamtenstatut im P&T-Unternehmen abzuschaffen. Da das beanstandete Kapitel effektiv zu falscher Auslegung Anlass geben kann, hat die LSAP-Arbeitsgruppe angekündigt, den Text neu zu formulieren damit das Ja der LSAP zum Staatsbeamtenstatut bei P&T klar zum Ausdruck kommt.

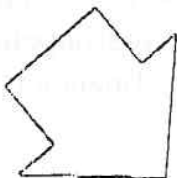
Das Syndicat des P&T hofft, dass diese lobenswerte Haltung sich im kommenden Wahlprogramm der LSAP wiederfinden wird.



### EN BAISSSE / EN HAUSSE.

#### L'information aux P&T

Offrir une communication bidirectionnelle par satellite aux internautes dès le 1<sup>er</sup> trimestre 2003, c'est l'objet d'un récent contrat de l'entreprise des P&T. Ce qu'ignore manifestement le Syndicat de la même entreprise, qui assure aux mandataires socialistes qu'il n'est pas possible de rendre aux abonnés un service universel



#### L'information du « Le Jeudi » en baisse

Le communiqué de presse publié par le Cercle P.Wilwertz au sujet du différend qui l'opposait au Syndicat des P&T (voir ci-dessus) a incité l'hebdomadaire « Le Jeudi » à publier dans sa rubrique EN BAISSSE/EN HAUSSE le commentaire reproduit ci-contre.

Ce que manifestement ignore « Le Jeudi » c'est que la communication bi-directionnelle par satellite **ne fait pas partie du service universel**.

Avant de lancer des diatribes du genre, le journaliste compétent - ou dans ce cas incompetent - aurait mieux fait de s'enquérir auprès de quelqu'un du métier, ou simplement consulter le règlement grand-ducal du 26.05.98 sur le service universel de télécommunications, que **manifestement il ignore !**

Introduction d'un

## service complémentaire restreint à domicile

La complexité et l'interdépendance des équipements exploités par l'EP&T d'une part, les exigences croissantes de la clientèle en matière de disponibilité permanente des services dans un environnement de marché hautement concurrentiel d'autre part, ont amené le Comité de Direction à élaborer un projet d'un nouveau service complémentaire restreint à domicile.

Il faut toutefois y ajouter que le système actuel de l'astreinte à domicile a été fortement contesté par une grande partie des agents de la Division des Télécommunications soumis à cette astreinte, dont la compensation accordée était dérisoire et n'était en aucun rapport avec les contraintes qui en découlent pour la vie privée et familiale.

Le nouveau service complémentaire restreint à domicile prend la relève de l'astreinte à domicile et fonctionne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Tout comme l'astreinte à domicile, l'EP&T établit un plan de roulement qui, pour les responsabilités et les tâches devant être assumées en permanence, prévoit une équipe d'agents rassemblant les compétences nécessaires de manière à ce que, dans la mesure du possible, chaque agent concerné ne se voit sollicité, en dehors de son service normal, que pendant une semaine par mois.

Comme les agents assurant le service complémentaire restreint à domicile sont équipés, aux frais de l'EP&T,

- d'un abonnement de service ISDN avec un forfait de 25 euros de trafic par mois et
- d'un abonnement GSM de service avec appareil et 25 euros de trafic par mois,

ils pourront se déplacer et agir librement dans leurs loisirs à condition qu'ils soient accessibles à tout moment et qu'ils restent en état d'assumer leurs responsabilités pour rejoindre, en cas de nécessité, le lieu de travail endéans une heure.

Le nouveau service complémentaire restreint à domicile ne se limite pas aux seuls services de la DT, mais sera élargi à d'autres services de l'EP&T (informatique, sécurité, etc.) dont le personnel pourra être appelé en dehors des heures de service, en cas d'accident ou de panne, à se rendre sur place.



Il y a encore lieu de remarquer que le service complémentaire restreint à domicile sert essentiellement à garantir la levée de pannes plus générales, qui sont beaucoup plus fréquentes que les rares interventions à faire dans le cadre des SLA (engagement contractuel avec un client déterminé pour la levée d'une panne dans des délais fixés d'avance).

En ce qui concerne la rémunération du nouveau service, le Syndicat, après de longues discussions, a finalement approuvé une compensation financière calculée par une formule sophistiquée, sur la base des points indiciaires du traitement du concerné, avec toutefois un minimum de 16 points indiciaires par semaine (7 jours) de service complémentaire restreint presté.

A titre indicatif, le Syndicat reproduit ci-après un tableau reprenant par tranches de 25 points indiciaires la compensation, en euros, accordée pour 7 jours de service.

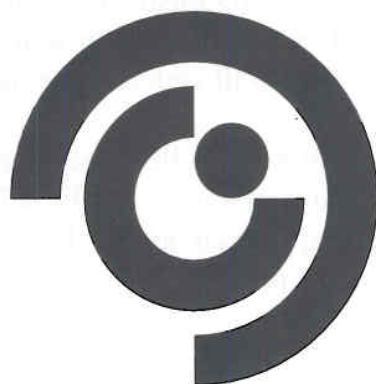
Traitement ( points.ind.)	175	200	225	250	275	300	325
s.compl.restr. euros	200,45	205,68	214,03	224,17	235,67	248,32	261,96

Traitement ( points.ind.)	350	375	400	425	450	475	500
s.compl.restr. euros	276,49	291,81	307,87	324,62	342,01	360,00	378,56

Les frais de route auxquels les agents seront exposés en cas d'intervention, ainsi que les indemnités pour heures supplémentaires, seront payés selon les règles existantes.

Par ailleurs les agents profiteront d'une assurance tous risques (Casco) pour les déplacements dans l'intérêt du service avec leur voiture privée.

# Loterie Nationale



*... Spilles gewonnen!*

# Gegen die Politik der vollendeten Tatsachen der Sankt-Paulus-Druckerei

## Problematik 3. Falz von *Luxemburger Wort*, *La Voix*, *Contacto*, *Transport* und ...?

In einem Rundschreiben vom 23. Dezember 2002 wurden die Postämter informiert, dass wegen Umbauarbeiten beim Verleger der 3. Falz des *Luxemburger Wort* und *La Voix* in der Periode vom 6. bis 11. Januar 2003 nicht getätigt wurde. Gleiches war der Fall für die vom selben Verlagshaus hergestellten Publikationen *Contacto* und *Transport*.

Wie aus den zahlreichen Beanstandungen der Briefträgerinnen und Briefträger hervorgeht, hat das Fehlen des 3. Falzes zu zahlreichen Problemen in der Verteilung geführt. Alle angesprochenen Kolleginnen und Kollegen brachten zum Ausdruck, dass sie mit der Anlieferung der ungefalteten Zeitungen nicht einverstanden sind. Da die Briefträger nun eine Arbeit (den 3. Falz) verrichten mussten, die normalerweise maschinell in der Druckerei getätigt wird, kam es zu einem zusätzlichen zeitraubenden Mehraufwand an Arbeit zwischen 25 und 45 Minuten täglich - je nach Rundgang!

Darüber konnte auch nicht hinwegtäuschen, dass in besagtem Zeitraum darauf verzichtet wurde, den Zeitungen die üblichen Webeprospekte beizulegen - ein Trick, der dazu dienen sollte, den Briefträgern die Sache schmackhaft zu machen.

Zu dieser Problematik hatte die Bréifdréieschgewerkschaft bereits eine Unterredung mit dem Verleger besagter Zeitungen, und auf Drängen der Gewerkschaft fand ebenfalls eine Unterredung mit der Postdivision statt.

## Müssen Briefträger für Fehlplanung eines Privatunternehmens zahlen?

Bei diesen Gesprächen wurde deutlich, dass die Sankt-Paulus-Druckerei die Post vor vollendete Tatsachen stellte. Eine betriebsinterne Fehlplanung, wegen der eine für das Falten der Zeitungen denkbar ungeeignete Maschine in Bestellung gegeben wurde, soll nun auf dem Rücken der Briefträgerinnen und Briefträger sowie der Zeitungsausträger ausgetragen werden. In der Tat war die Verteilung ohne 3. Falz in der Periode vom 6. bis 11. Januar nur ein Versuchsballon. Wie die Druckerei während einer rezenten Sitzung wissen ließ, will man den 3. Falz ab 1. März 2003 völlig abschaffen. Sollte es hierzu kommen, werde dies zu zahlreichen Problemen in der Verteilung führen.

D'Bréifdréieschgewerkschaft ist nicht bereit, dies hinzunehmen und hat eine Unterredung mit dem Generaldirektor des P&T-Unternehmens beantragt. Bei dieser Gelegenheit wird die Gewerkschaft den Generaldirektor und den Postdirektor die Reklamationen vortragen, die ihr in den letzten Tagen und Wochen seitens der Kolleginnen und Kollegen eingegangen sind.



Das größte Problem wird in der Tat entstehen, wenn dem Luxemburger Wort Reklamen beiliegen. In solchem Fall ist ein manueller 3. Falz quasi unmöglich. Leidtragende werden die Postkunden sein, da die Zeitungen in zerknittertem oder zerrissenem Zustand in die Briefkästen gelangen werden. Hier leidet also eindeutig die Qualität einer von der Post erbrachten Dienstleistung.

D'Bréifdréieschgewerkschaft hat bereits gegenüber dem Verleger ihre Empörung zum Ausdruck gebracht, dass der Verzicht auf den 3. Falz bei den Druckerzeugnissen der Sankt-Paulus-Druckerei einer Politik der vollendeten Tatsachen entspricht. Die Postdirektion hat ihrerseits vorgeschlagen, eine Kampagne bei den Kunden zu starten, in deren Rahmen sie zum Kauf größerer Briefkästen ermutigt werden sollen. Doch die Erfahrungen im Ausland lehren, dass solche Kampagnen kaum Erfolg haben.

Inzwischen hat die Postdirektion zugesichert, sie werde dem Verleger eine Aufschubfrist bei der Abschaffung des 3. Falzes nahe legen.

Doch hat die "Testphase" vom 6. bis 11. Januar eindeutig gezeigt, dass die neue Regelung ein wahres Desaster herbeiführen wird. Deshalb wird D'Bréifdréieschgewerkschaft auch alles tun, um diese unzumutbare Mehrbelastung zu vereiteln.







## Premier appel UMTS

### 1 – 0 pour les P&T

Le 22 janvier 2003, l'EP&T a réussi, en avance sur la concurrence, le premier appel UMTS au Grand-Duché de Luxembourg.

Le Syndicat félicite toute l'équipe des P&T qui a réussi à mettre en place une partie du nouveau réseau de la téléphonie mobile.

Avec le premier appel UMTS, les P&T n'ont pas seulement prouvé qu'ils sont prêts à offrir prochainement à leurs clients de nouveaux services multimédia de la 3e génération de téléphonie mobile, mais ils ont également prouvé qu'une entreprise publique avec un personnel de droit public peut être à la pointe du progrès.

\*\*\*

Les Luxembourgeois sont satisfaits de leurs services publics



Les services postaux et de télécommunications luxembourgeois parmi les premiers de la classe européenne.

Il ressort d'une enquête européenne, menée par « Eurobaromètre », que les luxembourgeois sont satisfaits de la qualité de services publics essentiels tels que les services postaux et de télécommunications, la fourniture de gaz, d'électricité et d'eau. Sur le plan européen, le Luxembourg se trouve même parmi les trois pays ayant exprimé les plus hauts niveaux de satisfaction.

90 % des clients luxembourgeois ( contre 85% en moyenne communautaire) estiment que l'accès aux réseaux est aisé ; 78% approuvent les services de téléphonie mobile. En ce qui concerne la téléphonie fixe, le Luxembourg est classé 3e, tout en obtenant la position de tête en ce qui concerne le service au client et l'information à la clientèle. Le Grand-Duché se trouve une fois de plus en 3e position de satisfaction globale dans le domaine des services postaux.

Dès lors, si tout va bien, pourquoi toujours vouloir tout changer :

Never change a winning team



Lors de la dernière réunion du Conseil d'Administration de l'année 2002, l'Entreprise a annoncé qu'au stade actuel, dans l'attente de l'établissement du résultat financier de l'exercice 2002, le Comité de Direction ne proposera pas de nouveaux engagements de personnel pour l'exercice 2003.

A cette occasion le Comité de Direction a présenté l'état des effectifs 2002 suivant :

Carrière	Effectif autorisé	Effectif théorique
Attaché/Ingénieur	81	81
Rédacteur	193,5	195
Ingénieur-technicien	155	155
Expéditionnaire administr.	213	246
Expéditionnaire technique	260	271
Artisan	173	183
Facteur	694	700
Employé public	246,25	
Employé privé	43,5	
Ouvrier	293,5	
Aide-ouvrier	421	

2773,75

Pour les carrières hiérarchisées, l'effectif théorique est pris en considération pour le calcul du nombre de postes du cadre fermé

Les représentants du Syndicat dans le Conseil d'Administration ont exprimé de fortes réserves vis-à-vis de l'état des effectifs qui ne reflète aucunement la situation telle qu'elle se présente en réalité.



Ainsi, l'état des effectifs présenté par l'Entreprise induit en erreur en faisant croire à un effectif des employés privés de 43.5 unités, alors qu'en réalité elle en compte d'ores et déjà quatre-vingts ( 80).

Ceci a amené le Syndicat à analyser la situation de plus près et à reprendre dans le tableau ci-après l'évolution de l'effectif depuis 1997, sur base des états présentés chaque année au Conseil d'Administration.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
GS/ carrière supérieure	50	56	59	66	72	81
RP/ rédacteur	185	186	186	193	191	193,5
IT/ ingénieur-technicien	124	133	136	142	145	155
EX/ expéditionnaire administr.	215	214	214	214	214	213
ET/ expéditionnaire technique	262	262	262	264	259	260
AR/ artisan	173	173	173	173	172	173
FA/ facteur	694	694	694	694	694	694
EE/ employé public	210	241	244	244,25	244,25	246,25
EP/ employé privé	0	29	44	44	44	43,5
OO/ ouvrier	286	286	290	290	293,5	293,5
AO/ aide-ouvrier	421	421	421	421	421	421
total	2620	2695	2723	2745,25	2749,75	2773,75

Ce qui étonne c'est que, selon les données officielles de l'EP&T, l'effectif des employés privés est depuis 1999 pratiquement inchangé, voire même en léger recul, alors que ces dernières années des employés privés ont été engagés en masse, des fois en flagrante violation des conditions légales de recrutement prévues dans la loi organique des P&T.

L'engagement massif continu d'employés privés depuis 1997 se trouve d'ailleurs confirmé dans les comptes annuels de l'Entreprise

Dépenses pour traitements des employés privés :

<i>exercice</i>		<i>euros</i>
1997	Comptes annuels	16.029
1998	Comptes annuels	973.396
1999	Comptes annuels	1.894.898
2000	Comptes annuels	2.979.162
2001	Comptes annuels	3.689.111
2002	Compte prévisionnel	4.200.000
2003	Budget	4.660.000

Pour se faire une idée, combien de fonctionnaires et employés publics restent effectivement au service des P&T, le Syndicat se réfère aux inscriptions sur les listes électorales pour l'élection des représentants du personnel dans le Conseil d'Administration, établies fin octobre 2002.

A ce moment l'EP&T comptait dans ses rangs

<b>Fonctionnaires</b>		<b>Employés publics</b>	
Universitaires	57	Carrière A	9
Rédacteurs	179	Carrière B	18
Ingénieurs.-techniciens	131	Carrière B1	226
Expéditionnaires adm.	205	Carrière C	51
Expéditionnaires techn.	245	Carrière D	38
Artisans	159	Carrière S	2
Facteurs	635		
total	1611	total	344

( les agents en-dessous de 18 ans ne figurent pas sur les listes électorales et ne sont donc pas compris dans les chiffres ci-avant).

Si l'on compare l'effectif en place ( fin octobre 2002) avec l'effectif officiel 2002, on trouve les vacances de postes suivants

	Etat des effectifs	Listes électorales	Différence
Universitaires	81	57	-24
Rédacteur	193,5	179	-14,50
Ingénieur-technicien	155	131	-24
Expéditionnaire administratif.	213	205	-8
Expéditionnaire techn.	260	245	-15
Artisan	173	159	-14
Facteur	694	635	-59

total:-158,5

Employés Publics	246,25	344	+97,75
Employés Privés	43,5	80	+36,50

total: 134,25

Il faut toutefois relever que, pour combler les vacances dans des délais raisonnables, les représentants des carrières supérieures et moyennes avaient, en 2000, trouvé un arrangement avec le Comité de Direction qui prévoyait que :

conformément aux besoins, des postes de fonctionnaires sont créés au début de l'année. Le Comité de Direction fera tous les efforts nécessaires pour recruter des candidats-fonctionnaires.



Dans la mesure où, malgré ses efforts, il n'arrive pas à trouver des fonctionnaires avec les qualifications requises pour les postes vacants, il peut recruter, par substitution, prioritairement des employés publics, ou, à défaut, des employés privés. Toutefois, en ce qui concerne l'engagement d'employés privés, ceux-ci doivent répondre aux conditions du point 4 de l'article 24 de la loi du 10/8/92 portant création de l'EP&T qui prévoit que « *le comité peut engager par contrat de travail, pour autant que les intérêts du service l'exigent, des personnes disposant d'une formation professionnelle avancée spéciale ou justifiant d'une expérience professionnelle particulière acquise en dehors de l'entreprise, dans des domaines concernés par les activités de celle-ci.* »

Les postes créés sont considérés comme postes provisoirement vacants et contribuent au calcul proportionnel des postes d'avancement du cadre fermé de la carrière concernée.

En outre, ces engagements par substitution devront se limiter à quelques rares exceptions.

Or, il ressort des tableaux précités que l'Entreprise ne respecte pas ses engagements.

Tout d'abord elle ne fait plus d'efforts pour engager des fonctionnaires. Les vacances de poste ne sont plus signalées au Ministère de la Fonction Publique, pour recrutement, par le biais de l'examen-concours, de candidats-fonctionnaires, mais sont immédiatement occupés par des employés publics ou privés.

Les engagements ne se limitent pas à quelques rares exceptions et les dispositions de l'article 24 de la loi organique des P&T ne sont pas respectées.

A moins d'un revirement radical et immédiat de la politique du personnel, force sera aux représentants de la carrière moyenne de dénoncer l'accord précité.

De même, le Syndicat n'est pas disposé à cautionner la voie engagée par le Comité de Direction qui aboutira à moyen terme à la mise à mort du fonctionnariat auprès des P&T.

Avant toute autre démarche en la matière, le Syndicat a proposé une réunion avec le Comité de Direction pour discuter de l'orientation future de l'Entreprise en matière de politique du personnel.



En décembre 2001 le Gouvernement a présenté un projet de

# Réforme du Statut Général

## **des Fonctionnaires de l'Etat**

aussi volumineux qu'ambitieux, qui entend moderniser le statut actuel. Parmi les mesures les plus importantes figurent :

- l'introduction du service à temps partiel ;
- l'amélioration des dispositions concernant le congé pour travail à mi-temps et le congé sans traitement ;
- l'amélioration des bonifications comme période d'activité accordées pour l'éducation d'un enfant de moins de quinze ans ;
- la réglementation du télétravail ;
- la réforme de l'instruction et de la procédure disciplinaire ;
- l'introduction du médecin de travail ;
- l'introduction d'une troisième chance après deux échecs à l'examen de promotion ;
- introduction d'un délai minimum d'un an entre deux promotions ;
- l'obligation de publier les postes vacants ;
- la définition du recrutement interne et externe ;
- les modalités du maintien en service jusqu'à l'âge de 68 ans ;
- la mobilité ;
- l'introduction du délégué à l'égalité.

Dans sa séance du 27 septembre 2002 le Gouvernement en Conseil a approuvé une série d'amendements de sorte que la 2e version du projet de réforme se trouve actuellement pour avis auprès du Conseil d'Etat.

Dans le présent Postfax, le Syndicat se limite à présenter le paquet de mesures (version réformée) en faveur de la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle.





## Service à temps partiel



**Si l'intérêt du service le permet**, le fonctionnaire ( tout comme l'employé public) peut assumer un service à temps partiel correspondant à

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

Les agents des P&T ne pourront dès lors obtenir un service à temps partiel qu'avec l'accord du Comité Direction, sur avis du délégué(e) à l'égalité.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de 25%, 50%, 75% a droit à respectivement 25%, 50%, 75% du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplémentaire du traitement auquel il peut prétendre tels que, notamment, l'allocation de famille, l'allocation de fin d'année, ou toute autre prime ou accessoire de traitement.

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 sera dès lors 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.

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

Le service à temps partiel presté pour s'occuper de l'éducation de son/ses enfant(s) âgé(s) de moins de quinze ans est bonifié comme **période d'activité intégrale** pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice (annales) et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

## Congé sans traitement

Les dispositions actuelles en matière de congé sans traitement sont complétées ou améliorées comme suit :

1.- Le fonctionnaire a droit, sur sa demande écrite, à un congé sans traitement, consécutivement au congé de maternité, au congé d'accueil et congé parental lorsque celui-ci se situe immédiatement à la suite de ceux-ci (*la disposition comme quoi le fonctionnaire n'a pas droit au c.s.t. après un congé parental est donc biffée*).

2.- Les congés sans traitement pourront être demandés par années entières ou par mois entiers et en une seule fois pendant toute la période pendant laquelle il est désiré. L'autorisation d'un congé sans traitement peut être renouvelée une fois au maximum.

3.- La demande relative à ce congé doit parvenir au chef d'administration au moins un mois avant l'expiration du congé de maternité, du congé d'accueil ou du congé parental.

4.- Entre le congé de maternité, et/ou le congé d'accueil, et/ou le congé parental, ne peut être intercalée aucune période d'activité de service, à l'exception du congé de récréation.

5.- Le congé sans traitement pour raisons professionnelles ne peut dépasser la durée de quatre ans, renouvellement compris.

6.- Le congé sans traitement ne peut en aucun cas être accordé jusqu'à l'âge de la retraite du fonctionnaire.

7.- Lorsque la durée du congé sans traitement est supérieure à 2 ans, l'agent doit, avant sa réintégration, **pendant son congé sans traitement**, suivre des cours de formation continue à l'Institut National d'Administration Publique ou auprès de



tout autre organisme reconnu. Cette formation est de 15 jours minimum ! La durée effective de cette formation varie en fonction de la durée du congé sans traitement ; elle est fixée par le chef d'administration.

8.- Si au terme d'un an après l'expiration du congé sans traitement accordé pour élever un ou plusieurs enfants, le fonctionnaire n'a pas pu réintégrer le service (à défaut d'une vacance de poste) il a le droit de réintégrer à plein temps son administration d'origine et sa carrière d'origine, par dépassement des effectifs, et y est placé hors cadre jusqu'à la survenance de la première vacance de poste. Cette disposition ne s'applique ni dans le cas d'une cessation prématurée de la durée du congé sans traitement accordée, ni en cas de prolongement au-delà de cette même durée.

9.- Le congé sans traitement pris pour s'occuper de l'éducation de son/ses enfant(s) âgé(s) de moins de quinze ans est bonifié comme **période d'activité intégrale** pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice (annales) et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

## Congé pour travail à mi-temps

Les nouvelles dispositions concernant le congé sans traitement reprises ci-avant sub 1 à 4, 6, 8 et 9 s'appliquent mutatis mutandis également au congé pour travail à mi-temps.

**Les deux conjoints-fonctionnaires peuvent bénéficier simultanément d'un congé pour travail à mi-temps accordé pour élever un enfant de moins de quinze ans.**

Dans le cadre des présentes dispositions, tout comme dans les autres articles du statut, **le terme de conjoint vise les seules personnes mariées !**

*Cette disposition est d'autant plus étonnante qu'un projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions d'attribution de l'allocation de famille aux fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat remplace la notion de « conjoint » par celle de « partenaire » visé par le projet de loi relative aux effets légaux de certains partenariats.*

## Congé social

*(nouvelle disposition)*

**Le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service de 4 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical.**

L'insertion d'une disposition relative à l'octroi du congé pour raisons familiales et de santé remonte aux engagements pris par le Gouvernement dans le cadre de l'accord salarial conclu avec la CGFP en 1990 !!

Le congé social est accordé à l'occasion d'événements en relation avec une des personnes composant le ménage du fonctionnaire et pour lesquelles l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du fonctionnaire s'avèrent indispensables. Les raisons de famille et de santé pouvant être invoquées ne se limitent donc pas aux seuls enfants, mais peuvent également concerner le conjoint ou les parents.

Ensuite, en dehors des soins et de l'assistance en cas de maladie ou d'accident, le congé social est également accordé en relation avec les visites médicales, les interventions et séances thérapeutiques ou encore les interventions médicales, psychologiques ou pédagogiques en relation avec la scolarité de l'enfant.

Le champ d'application du congé social est plus large que celui du congé pour raisons familiales (*qui existe déjà*) et qui se limite à 2 jours par an et par enfant et aux seuls cas de maladie d'un enfant âgé de moins de quinze ans ( *article 14 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales*).

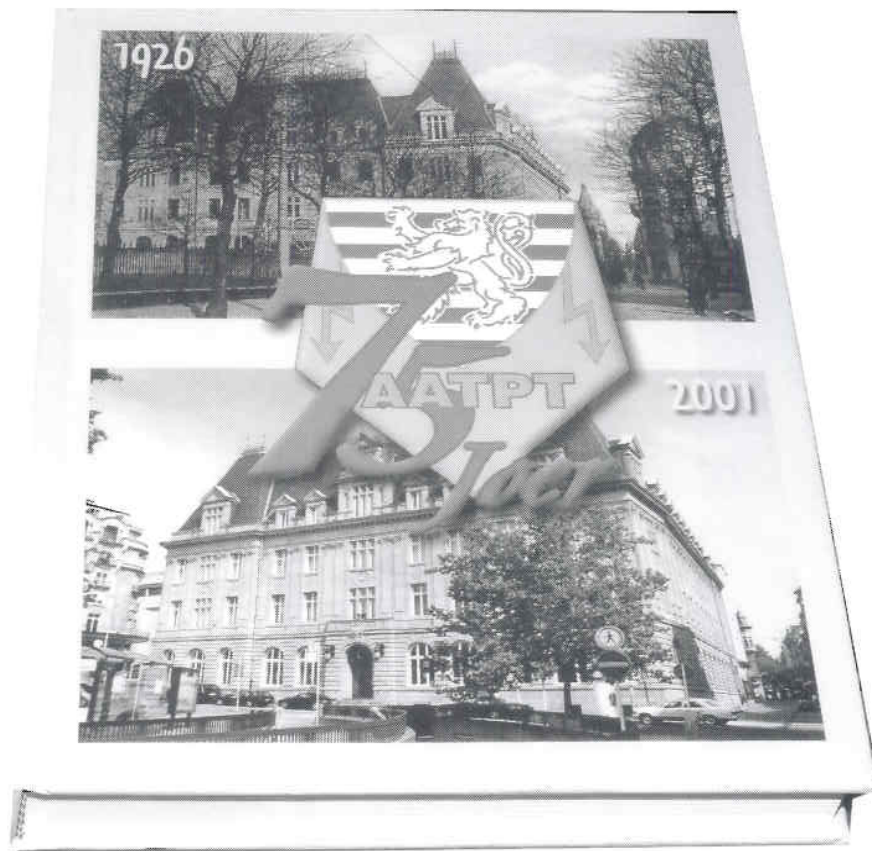
**Le congé social et le congé pour raisons familiales peuvent être cumulés**





Pour couronner les festivités de son 75<sup>ième</sup> anniversaire en 2001, le comité de **L'Association des Agents Techniques des P&T** a édité une brochure qui retrace sur quelques 300 pages l'histoire des artisans et expéditionnaires techniques de la Division des Télécommunications des P&T.

Des recherches minutieuses, favorisées par l'exploitation d'une multitude de documents écrits ainsi que de riches collections de clichés, ont permis l'élaboration d'un ouvrage, qui ne reflète non seulement le développement des carrières artisanales au service des P&T, mais encore cette fantastique évolution technologique que connut le secteur des communications au cours du dernier siècle.

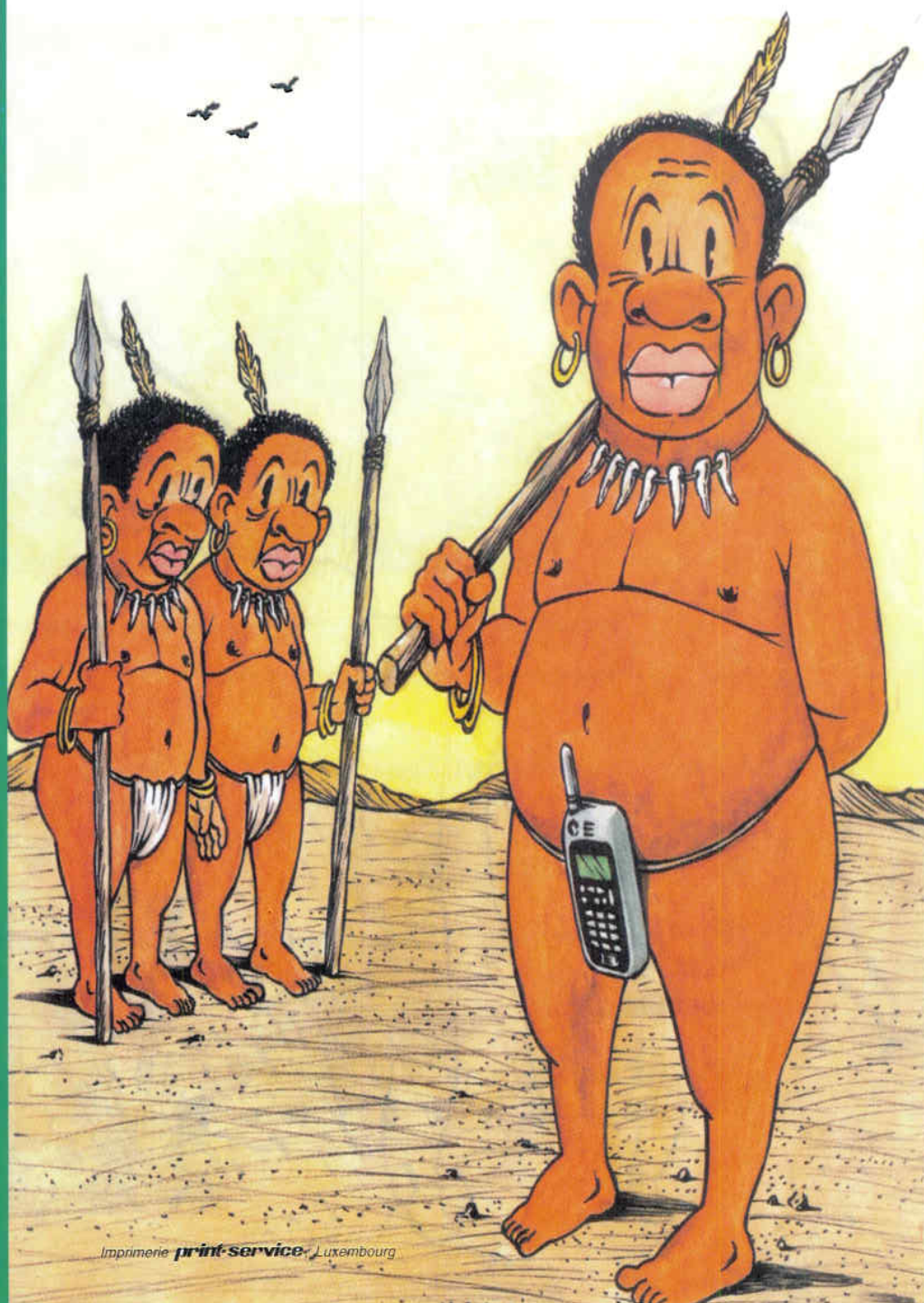


Comme l'Association des Agents Techniques des P&T dispose encore d'un stock limité de quelques exemplaires de cette brochure, le comité a décidé de réserver ceux-ci aux abonnés du Postfax et ceci pour un prix forfaitaire de 35,00 € / livre . Livraison comprise. Prix de vente normal = 60,00 € .

Le livre peut être commandé par virement avec mention "Brochure 75<sup>ième</sup> anniversaire" au CCPL: IBAN LU07 1111 0203 5582 0000 Bénéficiaire: Association des Agents Techniques des P&T.

Avis aux amateurs!

# d'Zukunft vum UMTS



*Postfach*

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



LUXEMBOURG-GARE  
PORT PAYE  
P/S 409