

Postfax

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



No 20

Septembre 2002



CAPITAL SOCIAL

Lors de la présentation des comptes annuels, le Comité de Direction de l'EP&T fait chaque année état des frais du personnel qui, selon ses dires, constituent un lourd handicap pour la compétitivité des P&T, du fait que les salaires du personnel sont d'office liés à l'évolution des traitements dans la Fonction Publique.

Or, lorsqu'on parle de compétitivité par rapport à la concurrence on ne peut pas uniquement comparer le niveau des salaires, mais il faut également prendre en considération des facteurs comme

- le niveau de formation et de qualification du personnel, et
- le climat social.

Pour mesurer la compétitivité, l'Entreprise doit mettre en balance ce qu'elle donne avec ce qu'elle reçoit en échange.

Une entreprise peut être prête à rémunérer son personnel mieux que la concurrence, si c'est la condition pour pouvoir utiliser une main-d'oeuvre dont les compétences et performances professionnelles sont supérieures à celles de la concurrence.

La compétitivité ne se mesure donc pas par le seul facteur coût, mais par le rapport avantages/coûts.

L'EP&T ne dispose non seulement d'équipements perfectionnés et d'une main-d'oeuvre très dévouée et compétente ; elle peut également se prévaloir d'un atout difficile à toucher du doigt, mais pourtant essentiel : un accord tacite entre le

Comité de Direction et le Syndicat des P&T sur les règles du jeu social à l'intérieur de l'Entreprise.

Les deux parties ont jusqu'ici toujours prouvé qu'ils ne sont pas seulement capables de produire un « gâteau » d'excellente qualité, mais ils savent également le partager, sans le réduire en miettes.

Le Syndicat des P&T n'a jamais été intéressé à tenir le devant de la grande scène de l'actualité pour lancer des menaces d'un conflit social ou d'une grève. Le Syndicat s'est toujours appliqué à maintenir la paix sociale et à promouvoir le dialogue social et le consensualisme.

Ce « *gentlemen's agreement* », tacite pour les uns, explicite pour les autres, constitue une part importante dans le capital de l'Entreprise. Peu s'en rendent compte, mais la cohésion qui en résulte est un extraordinaire facteur de richesse pour les P&T.

Cela n'empêche pas le Syndicat de critiquer, voire même de pester contre des décisions du Comité de Direction, mais en des termes selon les modalités de circonstance, et qui, dans la mesure du possible, évitent de mettre en danger ledit accord. Ce capital social, tout comme le chiffre d'affaires, demandent à être maintenu et développé si l'on ne veut pas les voir s'éroder peu à peu.

Tout cela, il faut le prendre en considération à la lecture des comptes financiers des P&T. La richesse de l'EP&T ne repose donc pas uniquement sur une collection de valeurs bilantaires ; elle est aussi fondée sur un capital social.

Vu de cet angle, l'Entreprise reste en bonne santé.



DOSSIERS EN SUSPENS

Si jusque là on ne peut qu'approuver,- puisque le Syndicat était arrivé aux mêmes constatations (une année et demi auparavant)-, l'affaire se gâte toutefois pour ce qui est de la proposition de réforme que le Comité de Direction déduit de ses constatations

Pour tenir compte de cette évolution, le Comité de Direction propose :

*de remplacer l'astreinte à domicile par un **service complémentaire restreint à domicile** dont les responsabilités exceptionnelles et les qualifications spéciales venant s'ajouter au service normal des agents concernés seraient rémunérés par un supplément de rémunération de 6% du salaire brut mensuel de l'agent par semaine de service complémentaire restreint à domicile + les rémunérations ou compensations légales par heure supplémentaire d'intervention effective (avec un minimum de 2 heures par intervention).*

Il est suggéré en plus d'équiper les agents assurant ce service complémentaire pendant huit semaines par an, d'un abonnement de service ISDN et GSM avec un forfait de 25 euros de trafic par mois.

Le Syndicat a demandé une entrevue avec les représentants de l'EP&T pour analyser en détail cette proposition qui, à première vue, n'a rien d'alléchante. Pire même, pour certains agents de la carrière inférieure elle est moins favorable que la compensation actuelle.

Le Syndicat y reviendra dans sa prochaine édition du Postfax

Indemnité de remplacement

Dans notre dernière édition du Postfax nous avons rappelé une proposition de modification du règlement interne relatif aux indemnités de remplacement que le Syndicat avait soumis à la Division des Postes en avril 2001.

Par sa lettre du 4 mars 2002, suite à un rappel de la part du Syndicat, l'EP&T nous a informé que **le dossier devra être finalisé au cours du mois de mars 2002.**

Comme aucun nouveau message ne nous était parvenu depuis lors, le Syndicat est revenu à charge et a été informé le 10 juin 2002 **qu'une proposition pourra être soumise au cours du mois prochain (c.à.d. en juillet 2002)**

Comme on approche du mois d'octobre, les nouvelles ne devraient donc plus tarder !!!

DOSSIERS EN SUSPENS

Reclassement d'Employés

En octobre 1996, l'Association des Employés de l'EP&T avait lancé une initiative afin que les employés publics remplissant les conditions d'études pour pouvoir accéder à une carrière supérieure, puissent être reclassés dans la carrière correspondant à leur niveau d'études.

Finalement, au mois de mai 2001, le Comité de Direction a donné suite aux revendications des représentants du personnel et a décidé de reclasser 25 employés suivant leur niveau d'études.

Dans son Postfax no 19 (mai 2002) le Syndicat avait lancé un appel à toutes celles ou tous ceux des employés pouvant revendiquer les mêmes avantages mais qui, jusque là, n'avaient pas encore bénéficié d'un reclassement, de s'adresser à leur syndicat.

Suite à cet appel, le Syndicat a signalé au Comité de Direction 16 employés qui estiment remplir les conditions requises pour pouvoir accéder à une carrière supérieure

L'EP&T a confirmé au Syndicat qu'elle procédera à l'analyse des dossiers dans les meilleurs délais.

Indemnités des Chargés des cours de formation des P&T

L'Entreprise compte dans ses rangs une partie d'agents qui, à côté de leur fonction habituelle, sont chargés de cours de formation, que ce soit en matière postale, de télécommunications, ou d'intérêt général. Pour ce faire, ces chargés de cours touchent une modeste indemnité.

Comme les indemnités des chargés de cours de l'Institut National d'Administration Publique viennent d'être adaptées à l'évolution du coût de la vie, le Syndicat est intervenu afin que les indemnités des chargés de cours des P&T soient également majorées.

DOSSIERS EN SUSPENS

Travail par roulement

L'Accord Salarial 2002 prévoit, entre autres, que « *l'organisation du travail par roulement fera l'objet d'une réglementation générale qui tiendra compte à la fois des nécessités de la continuité du service et des exigences familiales et sociales des agents concernés.* »

Afin d'élaborer une proposition de réglementation générale du travail par roulement, la CGFP vient de constituer un groupe de travail composé de représentants des administrations, services et entreprises publics dans lesquels un service 24 heures sur 24 est assuré (Police, Douanes, Hôpitaux, Aéroport, Postes et Télécommunications etc.)

Le Syndicat des P&T est représenté dans le groupe de travail par les collègues C.Birchen, G.Feil, G.Goergen et F. Lucius qui se tiennent à la disposition des membres du Syndicat pour tout renseignement en la matière.

Nominations dans la carrière de l'expéditionnaire en suspens

En comparant les données établies par le reviseur de l'EP&T dans le cadre du bilan 2001 avec les données de l'Entreprise, on constate que pour les carrières de l'expéditionnaire administratif et de l'expéditionnaire technique, l'effectif en place dépasse l'effectif théorique. Or, c'est l'effectif théorique qui sert comme base de calcul à l'EP&T pour déterminer le nombre de bénéficiaires des différents grades du cadre fermé.

Carrière	Effectif en place au 31.12.01 données du reviseur	Effectif théorique données des P&T	+/-
Expéditionnaire adm.	255	246	+9
Expéditionnaire techn.	294	271	+23

Comme, conformément à l'article 14 de la loi d'harmonisation, l'effectif est déterminé par le nombre d'agents en activité de service, le nombre d'expéditionnaires administratifs bénéficiant d'un grade du cadre fermé (35 % de l'effectif) aurait dû être de 90 (au lieu de 87), alors que celui des expéditionnaires techniques aurait dû être de 103 (au lieu de 97).

Il s'ensuit que 3 grades de substitution, 9 grades 8ter, et 9 grades 8 devraient encore être accordés à leurs ayants-droit. Le Syndicat a demandé la régularisation de la situation.



DOSSIERS CLASSES

Jours fériés d'usage

Le 18 avril 1997 l'EP&T avait proposé au Syndicat de modifier en jours de travail normaux, les jours fériés d'usage que sont

- le lundi de Carnaval,
- le lundi de la fête locale, et
- le Jour des Morts.

Comme l'EP&T et le Syndicat n'arrivaient pas à se mettre d'accord sur les compensations à accorder au personnel appelé à travailler ces jours fériés, le projet avait disparu au fin fond du tiroir des oubliettes.

L'entreprise vient d'informer le Syndicat que pendant les jours fériés précités *il n'y a pas de priorité commerciale poussant l'Entreprise à offrir un service complet et généralisé.*

Par ailleurs, le coût d'un service généralisé pendant les trois journées en question aurait des répercussions sensibles sur les coûts de fonctionnement de l'Entreprise...

Dont acte

Cotisations pour pensions

Part patronale

Depuis sa création en 1992, l'Entreprise des P&T a été contrainte de payer des cotisations pour pensions à titre de part patronale.

Si dans le secteur privé cette part patronale (tout comme la part à payer par le salarié) se monte uniformément à 8 % du salaire brut, la cotisation à payer par les

DOSSIERS CLASSES



P&T a été fixée par règlement grand-ducal à 16 %, étant donné qu'à ce moment, les fonctionnaires ne payaient pas de cotisations pour pensions.

Or, depuis 1995 les fonctionnaires paient également les cotisations de pension suivantes :

- 4% à partir du 01.01.95
- 5% à partir du 01.01.96
- 6% à partir du 01.01.97
- 7% à partir du 01.01.98
- 8% à partir du 01.01.99

La part patronale de 16 % payée par l'EP&T aurait dû, à partir de 1995, être réduite en conséquence. Il n'en était rien de sorte que l'Entreprise avait, jusqu'en 1997, versé 223.046.186.- Flux de trop à l'Etat.

Ce n'est que sur initiative du Syndicat des P&T que la cotisation à payer par les P&T a été réduite. Toutefois, au lieu de payer 8 %, comme toute autre entreprise, l'EP&T s'était déclarée d'accord (elle était la seule dans tout le Grand-Duché !!!) à payer 10 %.

Il s'ensuit que, depuis 1995, plus d'un milliard de Flux ont été versés de trop dans les caisses de l'Etat..... **au détriment du personnel et de sa participation au bénéfice de l'Entreprise.**

Finalement, c'est sur une nouvelle initiative des représentants du Syndicat dans le Conseil d'Administration des P&T que le taux de cotisation pour pension à payer par l'EP&T sera enfin ramené à 8 %.

Postshop

L'accord entre le Comité de Direction et le Syndicat des P&T, conclu pour 3 années, et qui retient que

- des postshops ne pourront être créés que dans des endroits et localités où il n'existe pas de bureau des postes
 - aucun bureau des postes ne sera fermé
- a été approuvé par le Conseil d'Administration des P&T

Projet de réforme de la loi organique des P&T

Dans notre édition précédente du Postfax (no 19/mai 2002) nous avons annoncé un projet de modification de la loi de 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications.

Par cette réforme de la loi organique, le Comité de Direction entend devenir **l'instance de décision** en matière

de recrutement et de stage,
de la procédure disciplinaire,
de la formation continue,
de l'affectation d'un agent de ou vers l'EP&T(changement d'administration).

Dans l'exposé des motifs en annexe au projet de loi, le Comité de Direction s'est clairement **prononcé en faveur du maintien, auprès des P&T, du statut du fonctionnaire** qui, selon ses dires *jusqu'à présente a permis de maintenir un climat social serein au sein d'une entreprise à vocation commerciale soumise à la concurrence....L'exécution parallèle d'un même statut public dans deux environnements différents, l'un administratif, l'autre commercial est une source de complémentarité et d'enrichissement.*

Les exceptions au Statut Général, prévues dans le projet de réforme des P&T, devront permettre à l'EP&T d'assumer ses responsabilités en matière notamment de recrutement, de formation et de discipline du personnel dans un environnement commercial hautement compétitif, mais **ne mettent pas en doute le statut de droit public du personnel.**

Le Syndicat a profité de l'occasion pour proposer que l'obligation de passer par un règlement grand-ducal pour fixer

- le nombre des emplois dans les différents grades du cadre fermé,
- la détermination des différentes carrières au sein des P&T
- la désignation des postes des cadres fermés dont les titulaires pourront avancer hors cadre.

soit abolie

Le Comité de Direction a tenu compte de la revendication du Syndicat et selon le projet de réforme, la fixation du nombre et la désignation des postes précités, ainsi que l'introduction d'une nouvelle carrière seront de la compétence du Comité de Direction.

Ceci devrait permettre de raccourcir substantiellement les délais des nominations et des promotions qui en résultent.

En ce qui concerne les autres points du projet de réforme de la loi organique, ce sont surtout les réformes en matière de changement d'administration et de procédure disciplinaire qui ont suscité des questions, des remarques, voire même des réticences de la part de quelques membres au point que des précisions s'imposent.



Changement d'administration

A. - Législation en vigueur

Au stade actuel, le changement d'administration se fait d'après la loi du 27 mars 1986 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'Etat peut se faire changer d'administration. Ces dispositions sont également applicables à l'employé de l'Etat. Elles ne s'appliquent toutefois pas aux stagiaires.

Ainsi, le fonctionnaire ou l'employé de l'Etat peut être autorisé à changer d'administration *si l'organisation interne et l'intérêt des services concernés le permettent.*

Il est de la compétence d'une commission de contrôle d'apprécier si ces critères sont remplis, tant pour l'administration d'origine que pour l'administration de destination et d'en faire rapport au Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique. La commission de contrôle est composée de 5 membres parmi lesquels figurent obligatoirement un représentant de l'administration dont le candidat fait partie et un représentant de l'administration dont le candidat veut faire partie.

Dans la pratique, -du moins en ce qui concerne les demandes de changement d'administration d'agents des P&T-, le représentant de l'Entreprise formule, par principe, un avis négatif, alors que le représentant de l'administration de destination se prononce en général en faveur du changement demandé. Il s'ensuit qu'il y a presque toujours divergences d'opinion au sein de ladite commission, de sorte que le Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique doit prendre une décision en défaveur de l'une ou de l'autre partie.

Projet de réforme de la loi organique des P&T

Jusqu'ici le Secrétaire d'Etat Jos Schaack tranchait de cas en cas, le plus souvent après avoir entendu le/la concerné(e), le cas échéant, assisté(e) par un représentant du Syndicat des P&T.

Ainsi, pendant les dernières années le nombre de changements d'administration autorisés au départ des P&T (42 en 2000), a été largement supérieur aux refus prononcés.

B.- Projet de modification

Le projet de réforme prévoit d'insérer dans la loi organique des P&T, une disposition selon laquelle « ***aucune sanction ou décision d'affectation d'un agent de ou vers l'entreprise ne peut lier l'entreprise sans accord préalable du comité.*** »

En langage clair cela revient à dire que la commission de contrôle et le Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique ne seront saisis d'une demande de changement d'administration (au départ ou à destination des P&T) que si le Comité de Direction y a préalablement marqué son accord.

En résumé le changement d'administration d'un agent des P&T reste possible (il garde le droit d'introduire une demande), mais il existe un risque que le Comité de Direction abuse de son pouvoir de décision et **oppose systématiquement son droit de veto.**

C.- La position du Syndicat des P&T

Tout départ d'un collègue est regrettable. Le Syndicat n'a aucun intérêt à encourager des changements vers une autre administration d'agents pouvant se prévaloir de solides connaissances, compétences et expériences acquises au sein des P&T.

Toutefois, la possibilité d'un changement d'administration fait partie intégrante du *Statut Général des Fonctionnaires* et les agents des P&T ne doivent pas être privés de cette faculté. Finalement, il est évident qu'on ne saura remotiver des agents qui ne s'identifient plus avec l'Entreprise en les mettant à la chaîne.

Projet de réforme de la loi organique des P&T

Le Syndicat interviendra afin que la disposition légale conférant au Comité le droit de veto, soit modifiée dans le sens que le Comité de Direction ne pourra prendre de décision **qu'après consultation des représentants du personnel** qui veilleront à ce que les refus ne prennent pas le dessus.

Quoiqu'il en soit, le candidat à un changement d'administration peut toujours, en cas de refus, introduire un recours auprès du tribunal administratif.

Il reste toutefois à relever que, au lieu de s'opposer systématiquement à tout changement d'administration, le Comité de Direction devrait plutôt se pencher sur les raisons des nombreuses demandes de changement d'administration.

Si beaucoup d'agents tournent le dos à l'Entreprise et préfèrent aller travailler ailleurs, il est évident qu'ailleurs les conditions de travail et/ou de rémunération sont meilleures qu'auprès des P&T.

S'il est vrai que, depuis la création de l'Entreprise, certains avantages pour le personnel ont été introduits, il reste toutefois que les P&T ne sauront toujours pas rivaliser avec les conditions de travail et/ou de rémunération d'une Administration des Contributions ou de l'Enregistrement, de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, ou de la Banque Centrale.



Procédure disciplinaire

C'est avant tout le projet de réforme du Statut Général des Fonctionnaires qui prévoit un (seul) commissaire de Gouvernement chargé de l'instruction disciplinaire pour tout le secteur étatique qui a amené le Comité de Direction à proposer les dérogations reprises ci-dessous.

En effet, par ledit projet de réforme du Statut Général, le service de l'Inspection Centrale perdrait toutes ses compétences et l'EP&T deviendrait mineure en matière disciplinaire. Pour le Comité de Direction, la centralisation, dans les mains d'un commissaire de Gouvernement, des enquêtes et des décisions disciplinaires est incompréhensible avec les exigences d'une exploitation journalière où quelques centaines d'agents ont accès à un total de plusieurs millions d'Euros et où toute une entreprise veille constamment à la sauvegarde des secrets postaux, des télécommunications et bancaire. Selon le Comité de Direction, l'EP&T assume jusqu'ici parfaitement la responsabilité du maintien de la discipline moyennant une inspection centrale expérimentée et il est indispensable de maintenir cette responsabilité dans le chef de la personne morale de l'EP&T.

Projet de réforme de la loi organique des P&T

Le Syndicat a veillé à ce que dans le projet de réforme proposé par l'Entreprise la neutralité des enquêtes disciplinaires ainsi que les moyens de défense et de recours des concernés soient garantis. En outre, le Syndicat a insisté afin qu'un représentant du personnel soit intégré dans la commission disciplinaire.

Afin que tout membre intéressé puisse évaluer à sa juste valeur, la portée de la réforme projetée du régime disciplinaire, le Syndicat établit le tableau comparatif ci-après

Statut Général des Fonctionnaires	Projet de réforme P&T (projet de règlement gr.ducal)
<p>Art 52 Le droit d'appliquer les sanctions appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. La suspension visée au paragraphe 1er de l'article 48 est prononcée par le ministre du ressort, sous réserve des pouvoirs accordés aux chefs d'administration par le troisième alinéa du paragraphe 3 de l'article 56.</p> <p>Toutefois, les sanctions de l'avertissement, de la réprimande et de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base peuvent également être appliquées par respectivement le membre du Gouvernement et le chef d'administration compétents ou leurs délégués.</p>	<p>Art. 15 Le comité est investi du pouvoir disciplinaire sur les agents de l'entreprise.</p>
<p>Art 51 Aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans que le fonctionnaire ait été mis en mesure de présenter sa défense.</p> <p>La suspension prévue au paragraphe 1er de l'article 48 ne pourra être prononcée qu'après qu'il aura été entendu en ses explications.</p>	<p>Art 16 Aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction disciplinaire préalable conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>La suspension de l'agent ne pourra être prononcée qu'après qu'il aura été entendu en ses explications.</p> <p>Toutes les sanctions, ainsi que la suspension seront prononcées par le comité.</p>

<p>Art 56 L'instruction disciplinaire appartient au chef hiérarchique du fonctionnaire et au Conseil de discipline.</p> <p>Est considéré comme chef hiérarchique au sens du présent chapitre :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le ministre d'Etat lorsqu'il s'agit b) le ministre du ressort lorsqu'il s'agit... c) un conseiller adjoint au Gouvernement désigné par le ministre d'Etat d) le chef d'administration dans tous les autres cas. <p>Le chef hiérarchique peut confier tout ou partie de l'instruction à un délégué.</p> <p>L'instruction ne se fait jamais par le fonctionnaire qui a déclenché l'affaire, ni par celui qui sera éventuellement amené à statuer.</p> <p>Le chef hiérarchique informe le fonctionnaire présumé fautif des faits qui lui sont reprochés avec indication si une instruction disciplinaire est ordonnée ou non.</p>	<p>Art 17 L'instruction disciplinaire appartient à l'inspection centrale et à la commission disciplinaire de l'entreprise.</p> <p>Elle ne se fait jamais par le fonctionnaire qui a déclenché l'affaire.</p> <p>Le membre du comité compétent charge l'inspection centrale de procéder à une instruction lorsque des faits, faisant présumer que l'agent a manqué à ses devoirs au sens du statut général, sont à sa connaissance.</p> <p>L'inspection centrale informe l'agent présumé fautif.....(idem).....ou non.</p>
<p>Art 56.3. Si le fonctionnaire est suspecté d'avoir commis une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire grave, le chef hiérarchique peut le suspendre conformément au paragraphe 1er de l'article 48 du statut général.</p>	<p>Art 18 Si l'agent est suspecté d'avoir commis une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire grave, l'inspection centrale en informe le comité qui peut le suspendre conformément au paragraphe 1er de l'article 48 du statut général.</p>
<p>Art 56.4. Le fonctionnaire a le droit de prendre inspection du dossier dès que l'instruction est terminée, conformément aux dispositions de la loi du 1er décembre 1978 réglant la procédure administrative non contentieuse et du règlement grand-ducal</p>	<p>Art 19 L'agent a le droit de prendre inspection du dossier,</p>

<p>du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.</p> <p>Dans les dix jours, le fonctionnaire peut présenter ses observations et de demander un complément d'instruction.</p> <p>Le chef hiérarchique décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.</p>	<p>de présenter ses observations et de demander un complément d'instruction conformément à l'article 56 paragraphe 4 du statut général.</p> <p>L'inspection décide s'il y a lieu de donner suite à cette demande.</p>
<p>Art 56.5.</p> <p>Le chef hiérarchique transmet le dossier avec ses conclusions à l'autorité visée à l'alinéa 1er de l'article 52. Celle-ci prend une des trois décisions suivantes:</p> <p>a) elle classe l'affaire lorsqu'il résulte de l'instruction que le fonctionnaire n'a pas manqué à ses devoirs ou qu'elle estime que l'application d'une sanction n'est pas indiquée ;</p> <p>b) elle applique la sanction lorsqu'elle est d'avis que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à sanctionner de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base ;</p> <p>c) elle transmet le dossier au Conseil de discipline lorsqu'elle estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celles mentionnées sous b).</p>	<p>Art20</p> <p>Lorsque l'instruction disciplinaire est terminée, l'inspection centrale prend une des décisions suivantes :</p> <p>a) Si elle estime que l'application d'une sanction n'est pas indiquée, ou qu'il résulte de l'instruction que l'agent n'a pas manqué à ses devoirs, elle classe l'affaire et en informe le comité ;</p> <p>b) Elle transmet le dossier au comité aux fins de décision lorsqu'elle est d'avis que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à sanctionner de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas le 10ième d'une mensualité brute de traitement de base ;</p> <p>c) Elle transmet le dossier à la commission disciplinaire lorsqu'elle estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celle mentionnée sous b).</p>
	<p>Art 21</p> <p>La décision de l'inspection centrale de classer l'affaire ou d'en saisir le comité ou la commission disciplinaire est communiquée au fonctionnaire conformément à l'article 58 paragraphe 1er du statut général.</p>
<p>Art 51. 2e alinéa</p> <p>Sauf l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas le cinquième</p>	<p>Art 22</p> <p>Sauf l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas le 10ième d'une</p>

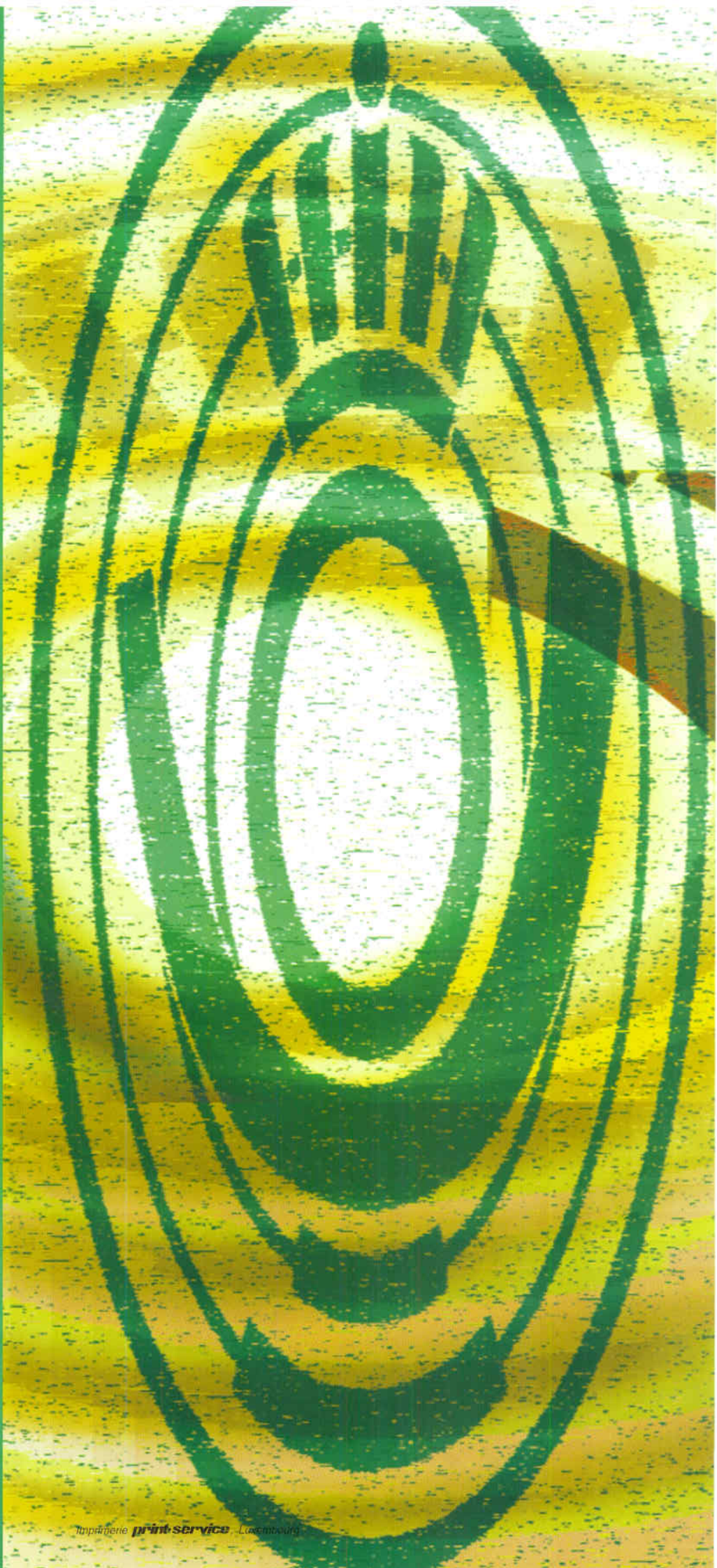
d'une mensualité brute du traitement de base, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans avis préalable du Conseil de discipline visé à la section IV ci-après.	mensualité brute du traitement de base, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans avis préalable de la commission disciplinaire.
<p>Art 57</p> <p>L'autorité investi du pouvoir disciplinaire peut, à la suite de l'avis du Conseil de discipline, soit appliquer la sanction disciplinaire, soit appliquer une sanction moins sévère ou renvoyer le fonctionnaire à des fins de la poursuite.</p>	<p>Art 23</p> <p>Le comité prononce une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 47 du statut général.</p> <p>Dans le cas c) de l'article 17, il prend sa décision au vu de l'avis de la commission disciplinaire.</p>
<p>Art 58.1.</p> <p>La décision qui inflige une sanction disciplinaire, renvoie le fonctionnaire des fins de la poursuite ou classe l'affaire est motivée et arrêtée par écrit.</p> <p>Le fonctionnaire en est informé valablement</p> <p>a) soit par la remise en mains propres.....</p> <p>b) soit par envoi de la décision par lettre recommandée.....</p>	<p>Art 24</p> <p>La décision qui inflige une sanction disciplinaire est motivée et arrêtée par écrit.</p> <p>Elle est communiquée à l'agent, ensemble avec l'avis de la commission disciplinaire s'il y a lieu, suivant l'article 58, paragraphe 1er du statut général.</p>
<p>Art 54</p> <p>1. Le fonctionnaire frappé d'un avertissement, d'une réprimande ou d'une amende ne dépassant pas le cinquième d'une mensualité brute du traitement de base peut, dans le mois de la notification de de la décision prendre recours :</p> <p>a) au Gouvernement en conseil si la sanction émane d'un membre du Gouvernement ou de son délégué,</p> <p>b) au membre du Gouvernement du ressort si la sanction émane d'un chef d'administration ou de son délégué.</p> <p>Aucun recours sur le fond n'est admis contre les décisions rendues sur appel.</p> <p>2. Le fonctionnaire frappé de toute autre sanction disciplinaire ou suspendu conformément à l'article 48 paragraphe 1, peut, dans les trois mois de la notification</p>	<p>Art 25</p> <p>L'agent frappé d'une sanction disciplinaire ou suspendu, peut, dans les trois mois de la notification de la décision, prendre recours au tribunal administratif qui statue comme</p>

de la décision, prendre recours au tribunal administratif qui statue comme juge de fond	juge de fond.
<p>Art 59</p> <p>Le Conseil de discipline est composé de deux magistrats de l'ordre judiciaire, d'un délégué du ministre de la Fonction publique et de trois fonctionnaires de l'ordre administratif appartenant à des administrations et à des carrières différentes, ainsi que d'un nombre double de suppléants choisis selon les mêmes critères.</p> <p>Pour chaque cas, le Conseil peut s'adjoindre, à titre d'expert, un fonctionnaire de la même administration que le fonctionnaire prévenu.</p> <p>Les membres sont nommés par le Grand Duc pour un terme de 3 ans. Leur mandat peut être renouvelé.</p> <p><i>(Le fonctionnement du Conseil de discipline est fixé par les articles 60 à 73 du statut général)</i></p>	<p>Art 26</p> <p>La commission disciplinaire de l'entreprise est composée de deux juristes dont un interne et un externe, d'un membre du service du personnel, d'un membre de la direction à laquelle est affecté le fonctionnaire, d'un représentant à proposer par la chambre professionnelle des fonctionnaires et employés publics, ainsi que d'un nombre double de suppléants choisis selon les mêmes critères.</p> <p>Les membres de la commission disciplinaire sont nommés par le comité pour un terme de 3 ans. Leur mandat peut être renouvelé.</p> <p>La commission disciplinaire arrête son règlement de procédure qui est soumis à l'approbation du comité.</p>
	<p>Art 27</p> <p>Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent texte concernant la discipline, le statut général est applicable.</p>

Loterie Nationale



... Spilles gewonnen!



Postfix

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

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409