

# Postfax

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



N° 11  
1999





Le nouveau Gouvernement est formé; l'accord de coalition entre le PCS et le PD reprenant les lignes de conduite du nouveau Gouvernement a été rendu public.

S'il a fallu aux délégations du Parti démocratique et du Parti chrétien social 110 heures de négociations, ce délai était, selon les dires du formateur Jean-Claude Juncker, indispensable pour élucider tous les détails, afin que tout un chacun comprenne ce qui est visé, ...en somme que tout soit absolument clair.

Du moins, en ce qui concerne les P&T, l'accord de coalition reste plutôt d'une « sombre clarté » et laisse la porte ouverte à toutes sortes d'interprétations et d'approximations hasardeuses.

Certains journalistes proches du patronat et particulièrement hostiles au statut d'entreprise publique des

P&T, ont déduit de l'accord de coalition, la volonté absolue du Gouvernement de séparer les postes des télécommunications, afin de créer la base pour procéder, à moyen terme, à la privatisation des télécommunications.

Tout d'abord cette volonté supposée du Gouvernement de préparer la privatisation ne se retrouve pas telle quelle dans le texte de l'accord de coalition qui ne prévoit qu'un aménagement du cadre réglementaire et institutionnel des services postaux et de télécommunications ainsi qu'une restructuration de l'Entreprise sans autres précisions.

Il ne nous a toutefois pas échappé que le Premier Ministre a annoncé lors de sa déclaration gouvernementale de vouloir engager une réflexion sur l'opportunité d'une scission des Postes et des Télécommunications en deux entreprises distinctes.

Il semble dès lors indiqué de rappeler aux éternels détracteurs de l'Entreprise des P&T que

## un Etat qui vend son patrimoine s'appauvrit

et surtout appauvrit les générations futures. Paradoxal, alors que le concept et le souci d'un développement durable en faveur des futures générations (*mir dierfen d'Brout vun äise Kanner nët iessen*) figurait jusque là dans les lignes de force des déclarations du Premier Ministre.

Un Etat qui vend ses biens se prive aussi d'instruments d'interventions. En d'autres termes, il réduit ses capacités de choix et d'orientation politiques, conformément à la doctrine libérale prônée par la Commission européenne qui repose sur l'idée que l'Etat et ses services sont inefficaces et mauvais gestionnaires et constituent un frein pour la libre concurrence. Au secteur privé ce qui génère du profit, au secteur public les affaires déficitaires.

Cette orientation a été conçue et imposée par le puissant lobby des entreprises privées pour conquérir de nouvelles parts de marché. L'ouverture à la concurrence mondiale des télécommunications a offert aux sociétés transnationales un marché évalué en 1996 à 670 milliards de dollars.

Ces parts de marché sont devenues la proie de quelques sociétés multinationales incontrôlées dont le chiffre d'affaires dépasse le produit intérieur de nombreux Etats. Bref, sous prétexte de lutter contre les monopoles publics, des pans entiers de l'économie vont passer sous le contrôle de monopoles de fait privés.

Or, la logique de la rentabilité financière supprime l'efficacité sociale et la qualité des services collectifs rendus « au juste coût ». Le privé exige évidemment la rémunération des capitaux investis. Pour bénéficier de la majorité des améliorations et des progrès technologiques les clients devront payer des suppléments tarifaires. La logique d'exclusion se substitue à la logique du service public, l'Etat n'étant plus le garant de la fourniture de services d'accès égaux à tous les citoyens.

Dans des interviews accordées à des journalistes (cf ci-après), le Ministre de l'Economie, M. Henri Grethen a été plutôt rassurant : *Si l'Entreprise des Postes et Télécommunications peut opérer ses restructurations seule, je ne vois pas l'intérêt pour l'Etat de vendre sa participation ou de lui trouver un partenaire.*

Le Syndicat des P&T approuve et prend acte du message.... tout en restant vigilant

Raymond Hencks



# Accord de coalition

*Am Accord geet op zwou Plazen Rieds vun der Post- an Telekommunikations-  
Entreprise, an zwar steet an de Rubriken*

## 1.- MINISTÈRE D'ETAT

.....  
.....

### -Télécommunications

Le cadre réglementaire et institutionnel pour les services postaux et des télécommunications sera aménagé de manière à permettre le développement de ces services dans un environnement de saine concurrence.

## 6.- MINISTÈRE DE L'ECONOMIE

.....  
.....

### L'entreprise des Postes et Télécommunications

Il sera procédé à une restructuration de l'Entreprise des P & T pour permettre à celle-ci de relever le défi de la libéralisation du secteur postal et de celui des télécommunications, étant entendu que l'Etat continuera à assumer le rôle d'actionnaire de référence et que les intérêts légitimes du personnel devront être préservés. Le Gouvernement veillera à ce que le service universel soit assuré, conformément à la loi.



## Déclaration Gouvernementale

*An senger Declaratioun den 12. August 1999 an der Chamber sot de Premier  
Ministre :*

Mir engagéieren eng Reflexioun iwwer d'Opportunitéit vun der Opdelung vun de Post- am Telekommunikationsaktivitéiten an zwou getrennte Gesellschaften. Un dëse Gesellschaften solle sech strategesch gutt lokaliséiert Allianzpartner bedelege kënnen. An alle Fäll awer gët de Stat de Referenzaktionär vun dëse Gesellschaften. Déi legitim Interesse vum Personal gin nët verluer. Dës Reform, wa se kënnt daerf dem « service public », in spe dem « service universel », d'Been nët ewechschloen.

Dans une interview avec le Luxemburger Wort, Henri Grethen explique ses positions concernant les grands dossiers sur lesquels il va devoir plancher dans les mois à venir

A black and white photograph of a middle-aged man with dark hair, wearing a dark suit jacket, a light-colored striped shirt, and a dark patterned tie. He is pointing his right index finger upwards and looking off-camera to the left with a serious expression. The background is out of focus, showing what appears to be a doorway or a wall.

(Photo: Teddy Jaans)

pays? Il faut savoir vers où nous





## La récente grève à France Télécom illustre l'inquiétude de ses salariés

Pour la première fois depuis près de trois ans, l'ensemble des syndicats de France Télécom appelait les 144.000 salariés de la maison mère (dont 90% de fonctionnaires) à cesser le travail mardi 30 mars. En juin 1996, les agents avaient fait grève pour protester contre le changement de statut de l'entreprise.

Depuis, les salariés ont massivement participé aux ouvertures du capital. Aujourd'hui, dans le hall du siège social, un panneau lumineux indiquant le cours de l'action constitue le principal élément de décor. Pourtant, l'ambiance n'est pas au beau fixe. En février 1998, après la première ouverture du capital, le climat était presque euphorique. Depuis lors selon une enquête, 54% des agents sont pessimistes sur leur avenir.

Pour la direction comme pour les syndicats, l'accélération des changements est mal vécue. Depuis 1996, 32.000 agents ont changé de métier. Suppression de certains services, regroupement de directions régionales, réorganisation de la comptabilité... la direction mène de front 25 projets nationaux.

Les syndicats ont tenté de canaliser ce malaise en protestant par une journée de grève contre trois initiatives de la direction: la suppression d'une prime dite le "coutumier", la réforme de la gestion des restaurants d'entreprise et les 35 heures sans création d'emplois.

Sur ce dernier point, la direction envisage 18.000 départs de 1999 à 2002 contre 9.000 embauches. Mais, ne pouvant jouer sur la masse salariale – puisque les salaires des fonctionnaires restent fixés par le ministre de la fonction publique –, la direction n'envisage pas de maintenir les effectifs.

*Les agents de France Télécom ont dû se rendre compte qu'une ouverture d'une partie du capital au personnel lui permettant d'acquérir des parts dans leur entreprise, ne peut, à longue, dévier des réels problèmes d'une privatisation que sont la suppression de services, la réduction des emplois et des effectifs, la suppression d'acquis sociaux etc.*



# TELECRAN

## Nachgefragt: Wie gut haben Sie das Jahr-2000 im Griff?

**Claude Conzemius, Leiter der Informatikabteilung, P&T:**  
 Ich kann mit 100-prozentiger Sicherheit sagen, dass die Telefone am 1. Januar 2000 funktionieren werden. Auch beim Postscheck sind keine Probleme zu erwarten. Wir sind voll abgesichert sowohl was die Software als auch was die Stromversorgung angeht. Ebenfalls getestet und für 2000-tauglich befunden wurde unsere neue Sortiermaschine. Die Briefsendungen werden pünktlich ankommen. Die Post ist gut vorbereitet. Es wurde alles getan, damit das Jahr 2000 ohne Zwischenfälle beginnt.

D’P&T -Entreprise huet also  
 Kee Problem ! Alles am Grëff !

Et freet een sech demno just firwat

- ❖ dem ganzen Personal de Congé gespaart gouf vum 1. Dezember 1999 bis zum 31. Januar 2000?
- ❖ 300 Beamten vum 31.12.1999 bis zum 03.01.2000 (also och iwwert Sylvester) Permanence op hierer Arbeitsplaz, oder Astreinte à domicile, mussen maachen?

De Syndicat versteet datt d’Entreprise alles Méiglechens ënnerhuelen muss fir den Iwwergang an d’Joer 2000 ze assuréieren, huet awer beim Comité nogefrot wat virgesin as fir den Extra-Asatz vum Personal ze honoréieren .

Op d’Fro virwat schon vum 1.Dezember un de Congé gespaart gouf, kuet de Syndicat mattgedeelt, vum Dezember un gëngen déi lescht Tester gefuer, esou datt sech an deem Moment déi éischt Problemer stelle kënten, an dann d’Personal ënner Ëmstänn manuell Prozeduren misst préparéieren.

D’Sperren vum Congé stellt d’Personal virun allem virun de Problem vum “Congé reporté” deen vun 1995 op 1998 ëm 86,33 % eropgong. Derbäi kennt fir 1999 een Dag congé supplémentaire a 4 Deg congé de rechange/compensation. Bei deem Mangel un Personal deen ët an der Entreprise gët, muss een sech froen wéini d’Personal de congé deen d’Entreprise him schëlleg as, kann geholl gin.

Doropshin huet de Comité mattgedeelt *.l’Entreprise continuera, comme dans le passé, à traiter le sujet avec la flexibilité voulue et en tenant compte des besoins spécifiques de l’exploitation*

Eng Äntwert déi typesch as fir d’Personalpolitik an déi mer aus Héiflechkeet nët weider kommentéieren.

D’Vertrieder vum Syndicat wärten am Verwaltungsrod op d’Problematik vum congé reporté zeréckkommen.



### Permanence an Astreinte à Domicile

Vum 31.12. bis den 3. Januar as eng Permanence an Astreinte vun +/- 300 Beamten vun der DP, DT a vum Service Informatique virgesin, déi an 3 Schichten vun 8 Stonnen op der Plaz oder doheem sech bereed halen fir eventuel Pannen ze behiewen.

No dem Wëllen vum Direktiounskomitee soll dësen Asaatz nëmmen wéi all normal Iwwerstonn oder astreinte à domicile bezuelt gin. Eenzeg Exceptioun: Déi Beamten iwwert dem Grade 9 kréiten hir Indemnitéit no hirer aktueller Pei gerechent, esou datt fir si de gesetzlechen Maximum (grade 9) opgehuewen gëng.

Well dat dem Syndicat nët duergong, hun seng Vertrieder am Verwaltungsrod durchgesat, dat den Direktiounskomitee eng nei Propose muss ënnerbreeden.

Demno: Affaire à suivre

\*\*\*\*

## **Téléboutiques**

L'Entreprise vient d'informer le Syndicat que les services des Téléboutiques, surtout ceux des bâtiments Accinauto et Cloche d'Or "font l'objet de critiques".

Les problèmes identifiés au niveau des téléboutiques peuvent, selon l'Entreprise, être résumés comme suit:

- surcharge et stress du personnel
- files d'attente dans les magasins
- multiplication des plaintes des clients
- rentabilité négative des activités de vente des équipements
- procédures budgétaires compliquées pour adapter les crédits d'acquisition du matériel destiné à la revente à l'évolution du marché
- service après vente embryonnaire (1 personne)
- application informatique mal adaptée pour la vente du matériel et pour la gestion des stocks
- faiblesses ponctuelles au niveau du transport du matériel et de la desserte des téléphones des téléboutiques



En ce qui concerne l'effectif du personnel des 4 téléboutiques, la DT estime les besoins à 29 personnes, alors que l'effectif réel ne s'élève qu'à 17,5 agents.

Comme la proposition de la DT prévoyant une augmentation de l'effectif a été, pour des raisons de rentabilité, unanimement (donc avec la voix du Directeur de la DT!!) refusée par le Comité de Direction, le Syndicat d'être confronté avec un projet d'un "Shop in the Shop" cédant à une entreprise privée la vente (à leur compte) de terminaux de télécommunication.

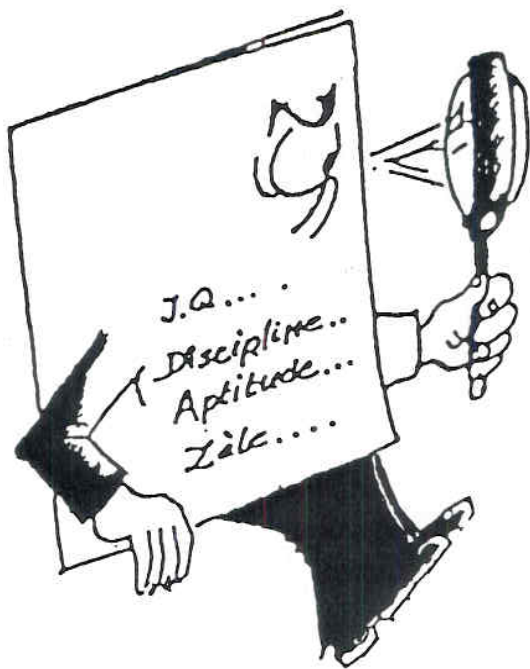
Pour ce faire, l'EPT mettrait à la disposition de cette firme privée une aire de vente et de publicité dans l'enceinte de la téléboutique Accinauto, alors que le rôle des agents des P et T sur place se limiterait à la consultance des clients et une assistance des vendeurs privés en cas de problèmes techniques!

Comme cette cohabitation dans un local de l'Entreprise entre des agents d'une firme privée et les agents de la DT (dont le rôle serait réduit à ne prendre en charge que les activités non lucratives) risque de devenir la source de discordances permanentes, la DT a modifié son projet. Elle voudrait maintenant confier, à titre de projet-pilote, toutes les activités de la téléboutique Accinauto (vente + consultance + service après-vente) à une firme privée par l'intermédiaire d'un contrat de sous-traitance. Les actuels agents de la téléboutique Accinauto seraient affectés aux trois autres téléboutiques pour y renforcer le personnel sur place.

En résumé, la DT entend donc privatiser une activité du "core-business" de l'Entreprise pour résoudre un problème de manque d'effectif.

Le Syndicat des P et T s'y oppose formellement.





# Evaluatioun

D'Evaluatioun vum Exercice 1998 as ofgeschloss; d'Participatioun um Benefice gouf matt der November-Pei iwwerwisen.

D'Evaluatioun vum Exercice 1998 konnt ouni gréisser Problemer durchgefouert gin. Déi zoustänneg Kommissioun gouf nëmmen matt engem eenzegen Recours befaasst.

D'Moyenne vun den Notes war 2,88 an der Direktioun an och an der Division des Postes, an 2,92 an der Division des Télécommunications.

Matt dem Exercice 1998 as awer och d'Autorisatioun fir d'Participatioun um Benefice, déi jo un d'Evaluatioun gekoppelt as, ofgelaaf.

Am November 1998 hat de Syndicat de Comité invitéiert eng nei Autorisatioun unzefroen. De Service du Personnel huet awer 6 Méint gebraucht, ier en den 28. Mee 1999 dem Verwaltungsrod eng Demande ënnerbreed huet.

Well mer an dem Moment awer kuurz virun de Parlementsvalen stongen, huet de Verwaltungsrod beschloss, emol fir 1 Joer virunzefueren matt denen alen Konditiounen, fir an der Tëschenzäit e Rapport opzestellen iwwert d'Evaluatioun am Allgemengen, an den der neier Regierung ze ënnerbreeden.

Geplangt si kleng Ännerungen um Berechnungsmodus vun der Prime ze maachen. An Zukunft gëngen demno d'« sous-critères » um Bewertungsformular méi eng grouss Roll spillen well se an d'Berechnung vun der Schlussnote matt erageholl gënge gin.

D'Bewertungsnotes vun den 5 oder 6 Hauptcritères géifen aus der arithmetescher Moyenne vun hieren sous-critères gerechent gin. Aus dësen 5 oder 6 (Haupt)Moyennes géif dann d'Schlussbewertungsnote gerechent, woubäi genau ewéi bis elo, all Hauptmoyenne, je no hierer Wichtigkeet, mat x % agerechent gët. De Service du Personnel as am gaang bei 100 Bewertungen ze testen wat esou een neien Berechnungsmodus géif un der Prime änneren



# Télétravail - moins de contraintes, plus de flexibilité. Travailler à domicile tout en exerçant une activité annexe

Aus der jüngst von dem P&T-Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Frauenförderministerium veröffentlichten Broschüre "masculin - féminin - l'égalité dans la différence" geht u.a. hervor, dass das Unternehmen Telearbeit auszubauen gedenkt.

Da dieser "Ausbau" nicht so zügig vorangeht wie die genannte Broschüre dies vermuten lässt, hat sich das Postsyndikat an das Direktionskomitee gewandt:

*"C'est avec grand intérêt que nous avons pris connaissance de l'approche novatrice des rapports sociaux, telle que l'Entreprise vient de la présenter au grand public par le biais de la Brochure Masculin/Féminin "L'égalité dans la différence".*

*En ce qui concerne les intéressantes perspectives annoncées en matière de télétravail, force nous est de constater que l'Entreprise n'a guère dépassé le stade du projet-pilote.*

*De même, depuis le 21.07.1997, le groupe de travail "télétravail" ne s'est plus réuni alors qu'il avait été retenu d'élargir le projet-pilote et d'analyser la possibilité du télétravail pour personnes handicapées."*

*Partant, nous vous prions de nous communiquer les intentions de l'Entreprise concernant le télétravail et, le cas échéant, de relancer les travaux du groupe de travail afférent.*

In seiner Antwort teilt uns das P&T-Unternehmen mit:

*"A l'heure actuelle le projet Télétravail se limite à six personnes. Les expériences vécues en la matière sont bonnes de sorte que le Comité de Direction a exprimé le vœu de progresser en la matière.*

*Je propose par conséquent de relancer les travaux du groupe de travail afférent dès la rentrée vers la fin du mois de septembre 1999."*

Après avoir obtenu son baccalauréat, Carlo a très vite intégré l'Entreprise des P&T pour y exercer la fonction d'agent de guichet. Après quelques années passées à ce poste, de nouvelles charges au sein de l'exploitation agricole familiale l'ont incité à prendre un congé sans solde d'une durée d'un an. Par la suite, un travail à mi-temps au service des annuaires lui a permis, malgré un certain nombre de contraintes, de concilier sa double activité. Aussi, lorsqu'on lui a proposé le télétravail, Carlo a, sans hésiter, opté pour cette nouvelle formule basée sur une activité à domicile.

Libéré des horaires fixes, il peut désormais se connecter librement entre 7h00 et 19h00 sur le fichier des annuaires pour effectuer son travail de saisie. Seule une présence sur son lieu de travail de 8h chaque semaine est requise. Cette flexibilité qui repose sur un rapport de confiance employeur/agent lui permet de concilier deux activités que tout sépare, l'exploitation d'une ferme et la fonction d'agent des P&T.

Si le principe ouvre d'intéressantes perspectives à des personnes comme Carlo, d'autres en particulier les parents avec des enfants à charge, sont aussi directement concernés. Cette nouvelle conception de l'activité professionnelle conjuguant souplesse et rigueur dans la gestion du temps de travail.





# Accord de coalition

Extraits du chapitre 11. Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

## Le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Le Gouvernement entend réaffirmer les principes classiques du statut, qui sont l'indépendance, la neutralité et la nomination à vie des fonctionnaires. S'y ajouteront d'autres principes nouveaux, notamment dans une optique de "réforme administrative": droit et devoir à la formation, devoirs vis-à-vis de l'usager (devoir d'information, etc.).

Le Gouvernement sera animé par un souci constant de transparence, d'équité et d'égalité de chances dans sa politique de recrutement du personnel.

La loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sera modernisée plus particulièrement sur les points suivants:

- \* Le temps de travail sera aménagé et de nouveaux modules seront introduits dans ce domaine.
- \* Une plus grande responsabilisation des cadres dirigeants de l'Administration sera introduite, avec possibilité pour l'autorité hiérarchique de mettre fin prématurément à leurs fonctions et avec réintégration dans leurs anciennes fonctions ou des fonctions équivalentes, sous le respect des dispositions à fixer par le statut.
- \* Le statut des agents relevant de la filière du Conseiller de Gouvernement sera précisé en ce sens que, même si leur statut reste celui du fonctionnaire, leurs règles de nomination et de révocation différeront par rapport à celles applicables au fonctionnaire normal.
- \* La procédure disciplinaire sera réformée: le Conseil de discipline sera juridictionnalisé et complété, dans

la mesure du possible, par un représentant du personnel: il est renvoyé à ce sujet au deuxième volet de la réforme du statut, tenu en suspens à la veille des élections de 1994. Il sera procédé à une révision des conditions et modalités selon lesquelles la procédure disciplinaire se déroule. Le catalogue des sanctions sera redéfini. Il sera créé un service spécialisé dans l'instruction des dossiers disciplinaires de toutes les administrations de l'Etat.

- \* La motivation du fonctionnaire sera renforcée par l'utilisation d'instruments de promotion du dialogue entre les responsables administratifs et le personnel dont ils ont la responsabilité. Cette façon de procéder permettra la fixation d'objectifs et ensuite l'évaluation des progrès accomplis dans la poursuite de ces objectifs.
- \* La disponibilité des fonctionnaires pour l'Etat devra être garantie: les fonctionnaires doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Le devoir de disponibilité - il sera inscrit formellement au statut - s'oppose à ce qu'ils exercent une activité accessoire les empêchant de respecter cet engagement; l'exercice par les fonctionnaires d'une activité accessoire doit être compatible avec le devoir d'indépendance auquel ils sont soumis.
- \* Le passage entre le secteur public et le secteur privé sera facilité: une plus grande ouverture du secteur public sur le secteur privé permettra de recruter, pour des emplois spécifiques déterminés, des agents béné-

ficiant de qualifications particulières et d'une solide expérience dans le secteur privé sans qu'ils ne soient désavantagés du point de vue carrière par rapport à un fonctionnaire ayant effectué une carrière normale. Des conditions de sélection objectives et transparentes seront définies.

- \* Il ne sera recouru au recrutement d'employés - par dérogation aux conditions normales d'engagement imposées aux fonctionnaires - que dans des circonstances exceptionnelles bien déterminées et pour des emplois définis, recrutement dûment justifié par des considérations particulières de service.
- \* La réintégration du personnel après un congé sans traitement sera facilitée moyennant la mise en place de possibilités de recyclage. Une disposition spéciale dérogatoire aux conditions de recrutement figurant dans le statut général du fonctionnaire permettra la réinsertion dans le service d'agents qui, en l'absence d'un dispositif de congés prévu à cet effet, ont choisi de démissionner avant 1984 en vue de se consacrer à l'éducation de leurs enfants.

## La politique salariale

Le Gouvernement négociera avec l'organisation syndicale la plus représentative du secteur Etat pour mettre en oeuvre une politique salariale continue dans le secteur public, s'inspirant étroitement de la situation économique et de l'évolution générale des salaires. Elle s'inspirera en outre des conclusions dégagées par le groupe de travail chargé de procéder à une étude comparative des rémunérations dans les secteurs public et privé. Elle tiendra



compte par ailleurs des grandes orientations de politique économique et des lignes directrices en matière d'emploi (entre autres modération salariale) arrêtées par le Conseil européen, comme elles ont été reflétées et transposées dans les accords successifs du Comité de coordination tripartite. Elle respectera en outre les limites des possibilités budgétaires.

Les négociations salariales seront menées en principe tous les deux ans. Les premières négociations de la nouvelle législature débiteront fin 1999.

Le Gouvernement procédera, les représentations du personnel entendues en leurs propositions, à une révision des traitements après élaboration d'une étude analysant les relations entre les différentes carrières par rapport à l'évolution des piliers fondant leur classement (études, responsabilité, attributions, sujétions particulières). L'évolution de la carrière du fonctionnaire sera liée de façon plus prononcée à sa façon d'assumer ses fonctions et à sa volonté et sa capacité d'assumer des responsabilités. A cet effet, les mécanismes déjà existants seront étendus et améliorés.

L'Etat veillera à ne pas discriminer la Fonction Publique statutaire et authentique par rapport aux secteurs subventionnés.

## Les pensions du secteur public

Les deux parties qui formeront le Gouvernement ont dû constater l'impossibilité de concilier leurs points de vue respectifs en ce qui concerne le régime des pensions dans le secteur public. Ce désaccord concerne tant le nouveau régime que le régime dit transitoire. Il en résulte que les lois y afférentes en vigueur continueront à sortir leurs effets.

Ils réaffirment le caractère statutaire du régime de pension de la Fonction publique et s'engagent à ne pas y porter atteinte au cours de la présente législature.

Dans le but d'objectiver le débat général sur les pensions, le Gouvernement s'engage en outre à procéder à une étude comparative de la loi des pensions dite du nouveau régime avec celui du secteur privé.

Par ailleurs dans le cadre d'une "vitalisation" (*Lebenszeit*) du temps de travail, la possibilité d'un crédit-heures (*Zeitkonten*) sera soumise à l'examen des parties négociantes.

Enfin, le Gouvernement entend encourager l'épargne et,

partant, la constitution de patrimoine des salariés. Dans le cadre de la création du nouvel instrument incitant à l'épargne, l'Etat entend assumer pleinement ses responsabilités contractuelles d'employeur pour en faire un instrument attrayant pour la Fonction publique.

## L'épargne-logement

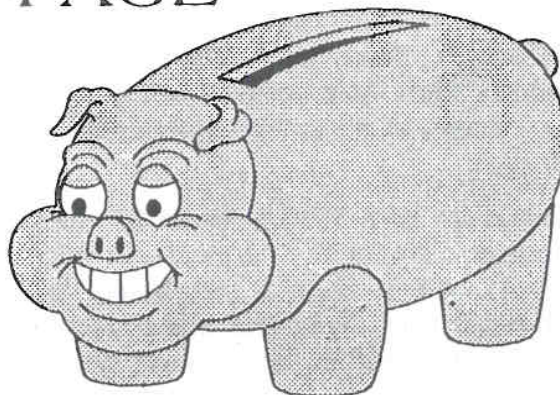
Afin de favoriser, comme par le passé, dans le chef des agents publics l'accès à la propriété d'un logement, l'Etat veillera à ce que l'épargne logement de la Fonction publique puisse bénéficier de dépôts en provenance de la Trésorerie de l'Etat.

## La libre circulation

L'évolution de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice et l'action de la Commission européenne feront l'objet d'un suivi régulier. En exécution de la loi du 17 mai 1999, un dispositif réglementaire régissant l'application du principe de la libre circulation dans la Fonction publique sera mis en place.

# GASOIL-CHAUFFAGE

## à bon marché



Renseignements au téléphone 34 86 86



# Elternurlaub – Congé parental

Durch das Gesetz vom 12. Februar 1999 betreffend den nationalen Beschäftigungsplan, wurde unter anderem der sogenannte Elternurlaub eingeführt. Dieses Gesetz ist am 1. März 1999 in Kraft getreten und gilt rückwirkend ab 1. Januar 1999.

## **Wer kann den Elternurlaub beantragen?**

Alle berufstätigen Mütter und Väter (Arbeiter, Angestellte, Selbstständige, Staatsbeamte und Gemeindebeamte), deren Kind nach dem 31. Dezember 1998 geboren worden ist oder die nach diesem Datum einen Adoptionsantrag beim Richter eingereicht haben. Voraussetzung ist, dass sie beim Antrag seit mindestens 12 Monaten in einem festen Arbeitsverhältnis bei ein und demselben Arbeitgeber in Luxemburg stehen. Anrecht auf Elternurlaub hat, wer zu mindestens 50 Prozent der in seinem Betrieb geltenden Regelarbeitszeit beschäftigt ist.

Die Eltern können den Urlaub nicht gleichzeitig nehmen. Einer von beiden muß ihn direkt im Anschluß an den Mutterschaftsurlaub (congé de maternité) antreten, der andere bis zum 5. Geburtstag des Kindes.

Man kann folglich keinen Jahresurlaub dazwischen schieben. Interessenten sind gut beraten den normalen Jahresurlaub vor dem Mutterschaftsurlaub (für die Mütter), oder vor dem Elternurlaub (für die Väter) zu beantragen. Kann dieser Urlaub vom Arbeitgeber nicht gestattet werden, so behält man sein Anrecht auf diesen Urlaub (freie Tage zu einem späteren Zeitpunkt oder Entschädigung). Hat man den Resturlaub nicht vor dem 1. Dezember angefragt, kann es passieren dass er verfällt. Man kann diesen Urlaub dann auch nicht mehr bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nehmen. Fazit: Man sollte seinen ganzen Resturlaub vor dem Mutterschafts- oder Elternurlaub beantragen.

Der Elternurlaub ist nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar. Alleinerzieher können den Elternurlaub bis zum 5. Geburtstag des Kindes nehmen. Stellen Vater und Mutter Antrag auf den vollen ersten Elternurlaub, so haben Mütter Vorrecht vor Vätern.

## **Welche Garantien erhalten die Nutznießer?**

Während des Elternurlaubs besteht Kündigungsschutz und Wiedereinstellungsgarantie. Der Arbeitgeber muß dem betroffenen Elternteil bei seiner Rückkehr die alte volle Stelle oder eine gleichwertige geben. Es kann demnach vorkommen, dass man in eine andere Abteilung versetzt wird, ohne dass man etwas dagegen tun kann!

Sollte es doch zu einer Arbeitskündigung kommen, so kann sich der Arbeitnehmer binnen 14 Tagen an das Arbeitsgericht wenden, das in einem Eilverfahren sein Urteil spricht. Berufung kann wiederum binnen 14 Tagen eingelegt werden. Die Richter sind befugt zu ordonnieren, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist (de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail). Die Arbeitnehmer genießen demnach einen besonders breiten Kündigungsschutz.

Der Arbeitnehmer darf während des Elternurlaubs keine bezahlte Nebenbeschäftigung tun, außer im Rahmen der Halbtagesformel.





## Wie lange wird Elternurlaub gewährt?

Die individuelle Dauer für Väter und Mütter beträgt jeweils 6 Monate. Bei Zwillingen sind es 8 Monate, bei Drillingsen deren 10, usw. Bei Halbtagsbeschäftigung kann der Elternurlaub auch halbtags genommen werden, und das während 12 Monaten. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet die 12-Monate-Formel zu gewähren. Der Elternurlaub ist nicht aufteilbar, er muß demnach an einem Stück genommen werden. Der Elternurlaub erlischt beim Tod des Kindes oder wenn der Richter das Kind zur Adoption nicht frei gibt. In diesen beiden Fällen nimmt der Vater/die Mutter ihre Arbeit einen Monat später wieder auf.



## Kann der Arbeitgeber den Elternurlaub verweigern?

Sind die Bedingungen erfüllt, ist der Arbeitgeber verpflichtet den Elternurlaub, der im Anschluß an den Mutterschaftsurlaub genommen wird, auf jeden Fall zu gewähren. Beantragen zwei Frauen in einer Abteilung jeweils als erste Elternteile Urlaub, so muß er beiden Frauen gewährt werden.

Beim zweiten Elternteil darf der Arbeitgeber den Elternurlaub in folgenden Fällen verschieben:

- Wenn mehrere Arbeitnehmer einer Abteilung gleichzeitig Elternurlaub beantragen und dadurch der Arbeitsablauf gestört würde.
- Wenn der Arbeitgeber keinen qualifizierten Ersatz findet.
- Wenn der Betrieb weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.
- Wenn der Betrieb saisonabhängig ist und der Antrag in die Hochsaison fällt (Campings, Freibäder, ...).

In den beiden letzten Fällen kann der Elternurlaub um bis zu 6 Monate verschoben werden, sonst um zwei, länger nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muß den Antragsteller binnen 4 Wochen über eine eventuelle Verschiebung informieren.

Hat der Arbeitgeber einmal sein Zugeständnis gegeben, kann der Elternurlaub nicht mehr verschoben werden. Möchte der Arbeitgeber den Elternurlaub verschieben, muß er dem Antragsteller binnen einem Monat ein neues Datum für den Elternurlaub vorschlagen. Dieses Datum kann höchstens um zwei Monate verschoben werden, außer wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich ein späteres Datum fragt. In diesem Fall muß der Elternurlaub dann gegeben werden.

Hat ein Kind schwerwiegende gesundheitliche oder andere Probleme, die eine Betreuung durch einen Elternteil unbedingt notwendig machen, so kann der Elternurlaub auf keinen Fall verschoben werden.

## Wie hoch ist die finanzielle Entschädigung?

Die Bruttoentschädigung beträgt entweder 6 x 60.353 Franken, oder 12 x 30.176 Franken. Die Entschädigung wird monatlich von der Kindergeldkasse überwiesen. Sie ist steuerfrei, frei von den sozialen Versicherungsbeiträgen, unterliegt aber dem Beitrag zur Pflegeversicherung (1%) und zur Krankenversicherung (2,57%). Bruttobetrag ist demnach nicht gleich Nettobetrag!

Während des Elternurlaubs übernimmt der Staat jedoch die Beiträge zur Pensionskasse, nach dem Prinzip der beiden 'Baby-Years'. Für die Gemeindebeamten bedeutet dies jedoch auch, dass sie das Anrecht auf zwei Jahre unbezahlten Urlaub (congé sans solde consécutif au congé de maternité) oder Halbtagesurlaub (congé pour travail à mi-temps consécutif au congé de maternité) durch den Elternurlaub verlieren ('Baby-Years'). Weiterhin kann (muß nicht) der Arbeitgeber ihnen jedoch unbezahlten Urlaub oder Haltagesurlaub gewähren, bis das Kind 15 Jahre erreicht hat. Man sollte es sich demnach gut überlegen, was man möchte, bevor man als Gemeindebeamter einen Elternurlaub beantragt.

Eltern haben die Wahl zwischen Erziehungszulage oder Elternurlaub. Die volle Erziehungszulage beläuft sich auf 16.460 Franken monatlich. Gibt ein Elternteil seine Berufstätigkeit ganz auf, hat er Anrecht auf diese Erziehungszulage. Für den Fall, dass beide Elternteile berufstätig sind, wird das monatliche Berufseinkommen bei einem



Kind zu Lasten mit 140.635 Franken (dreifachen Mindestlohn), für zwei Kinder mit 187.513 Franken (vierfachen Mindestlohn) und für mehr als zwei Kinder mit 234.392 Franken (fünffachen Mindestlohn) in Rechnung gestellt. Bezieht ein Elternteil eine Erziehungszulage, so behält der andere seinen Anspruch auf die Elternurlaubsentschädigung, aber nur dann wenn nicht gleichzeitig eine Erziehungszulage für dasselbe Kind an das andere Elternteil bezahlt wird.

Elternurlaub gibt kein Anrecht weder auf Weiterbezahlung durch den Arbeitgeber, noch auf Jahresurlaub. Es entstehen keine neuen Rechte während des Elternurlaubs. Der Arbeitnehmer kann zum Beispiel keinen Überstundenzuschlag für diese Zeit verlangen.



### **Was geschieht mit fälligen Gehaltserhöhungen?**

Der Elternurlaub wird bei der Berechnung der Dienstjahre angerechnet. Fällt demnach eine tariflich oder gesetzlich vorgesehene Gehaltserhöhung (Biennale, Aufstieg im Lohn) in die Zeit des Elternurlaubs, so wird sie beim ersten Gehalt nach Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigt.

### **Wann wird der Elternurlaub beantragt?**

Der Antrag für den ersten Elternurlaub muß vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs oder des Adoptionsurlaubs gestellt werden. Dies geschieht per Einschreibebrief mit Rückantwortschein (lettre recommandée avec avis de réception), der an den Arbeitgeber zu richten ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen den Urlaub auf dem Formular der Kindergeldkasse bestätigen und unterschreiben. Der Arbeitnehmer sollte das Formular spätestens in den 14 Tagen nach Antrag des Elternurlaubs beim Arbeitgeber an die Kasse zurücksenden. Sonst kann es Verzögerungen bei der Auszahlung geben.

Die Entschädigung wird bei der Kindergeldkasse (Caisse nationale des prestations familiales 1a, bd Prince Henri, L-2013 Luxembourg) beantragt.

### **Der Elternurlaub als Beschäftigungsmaßnahme?**

Ob der Elternurlaub im Endeffekt zum Abbau der Arbeitslosenzahl beitragen wird, das muß sich erst einmal zeigen. Wir jedenfalls sind in dieser Hinsicht eher skeptisch. Allerdings lassen wir uns gerne vom Gegenteil überzeugen.

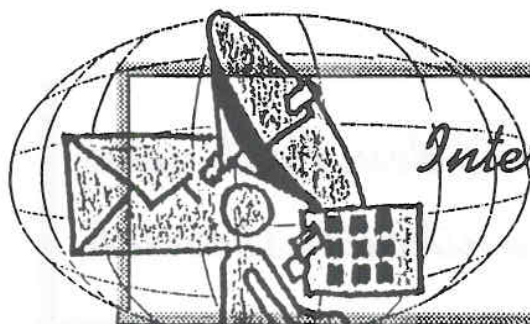
### **Wie steht es mit dem Familienurlaub (congé pour raisons familiales)?**

Da die Ausführungsbestimmungen für den öffentlichen Dienst in einem großherzoglichen Reglement festgehalten werden, ist es verfrüht um sich hierüber auszusprechen. Fest steht allerdings jetzt schon, dass auch die Arbeitnehmer der Gemeinden Anrecht auf 2 Tage Spezialurlaub pro Kind und pro Jahr haben werden.

(Source : fonction communale)







## *Internationales aus dem Post- und Telekommunikationsbereich*



### Neue Internationale Gewerkschaft (UNI) gegründet

Am 8. September tagte in Genf der ausserordentliche Weltkongress der Kommunikationsinternationale KI, an die auch das luxemburgische Postsyndikat angeschlossen ist.

Der Kongress fällte eine historische Entscheidung, indem er den Beschluss fasste, dass sich die KI mit den Gewerkschaftsinternationalen FIET, IGF und MEI zu einer neuen Internationalen, zur Union Network International (UNI) zusammenschliesst.

Damit soll ein für allemal die unselige Konkurrenz zwischen Gewerkschaften beendet werden.

Das Postsyndikat war durch seinen Vize-Präsidenten Charles Lentz und Richard Roncari auf diesem Kongress vertreten.

Die UNI wird mit über 800 Gewerkschaften in 140 Ländern und etwa 15 Millionen Mitgliedern aus den unterschiedlichsten Dienstleistungsbranchen eine grosse gewerkschaftliche Kraft darstellen.

Bei den 4 Partnern der UNI, die fusionieren, handelt es sich

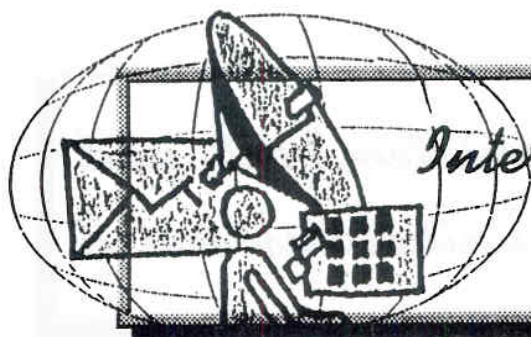
- um die KI (Kommunikationsinternationale des Personals der Post-Telegraphen- und Telephonbetriebe),

- um die FIET (Internationale Föderation der Privatangestellten mit über 10 Millionen Beschäftigten des privaten Dienstleistungsbereichs),
- um die IGF (Internationale Graphische Föderation der Lithographen, Buchbinder und verwandter Berufe, sowie
- um die MEI (Medien- und Unterhaltungsinternationale mit Mitgliedern aus den Gruppen Rundfunk/Fernsehen, Kino, Tonaufzeichnung, Theater, Werbung, andere Autoren und bildende Künstler).

Die neugegründete UNI wird mit einer Stimme in und gegenüber Internationalen Organisationen und Institutionen wie der IAO, dem IWF, der Weltbank, der UPU, der WTO und der ITU sprechen können.

Die Mitglieder der neuen Gewerkschaft erhoffen sich durch die Kooperation innerhalb der UNI eine Bündelung der gewerkschaftlichen Kräfte, um zu verhindern, dass die Globalisierung der Arbeit in einen gnadenlosen Unterbietungswettbewerb zwischen Staaten, Standorten und Menschen mündet, der die sozialen Standards und Prinzipien des sogenannten Wohlfahrtsstaates bedroht.





## *Internationales aus dem Post- und Telekommunikationsbereich*

### **Gratis Telefonieren**

**Schwedisches Unternehmen bietet kostenlose werbefinanzierte Telefongespräche**

*Seit 1996 bietet das schwedische Unternehmen GratisTel International AB, Stockholm seinen Kunden die absolut billigste Möglichkeit zu telefonieren – umsonst nämlich. Die Telefongespräche werden regelmässig durch Werbespots unterbrochen. So finanziert sich das Geschäft.*

Bisher kann man die Dienste von GratisTel ausschliesslich in Stockholm in Anspruch nehmen. Dort sind schon 106.000 Kunden registriert. Im Laufe des Jahres soll der Service nun auf das ganze Land ausgedehnt werden.

GratisTel versteht sich nur mittelbar als Telefongesellschaft. Die Firma hat sich vielmehr auf den Handel mit der notwendigen Software spezialisiert. Denn umsonst telefonieren ist computertechnisch aufwendig. Ausgangspunkt für das Konzept ist das Anmeldeformular des Kunden: 20 persönliche Fragen nach

Beruf, Freizeitinteressen und Familienstand müssen beantwortet werden. So definiert GratisTel seine Zielgruppen für die Werbekunden. Denn die Teilnehmer hören verschiedene Werbespots. Sobald sich der Kunde eingewählt hat, wird er identifiziert. Dann wird ihm ein persönliches "Reklamemenue" zusammengestellt: Autofans hören die jüngste Sportwagenwerbung, Familien mit Kleinkindern erfahren mehr über die Möglichkeiten besonders saugfähiger Windel. Ist der angerufene Gesprächspartner kein Kunde bei GratisTel wird ein zielgruppenübergreifender Werblock eingespielt. Die Spots dauern 10 Sekunden – der erste kommt gleich nachdem der persönliche Code eingegeben und die Verbindung hergestellt ist. Dann folgt eine Minute Gesprächszeit und die nächste Reklame. Fortan wechseln sich Dreiminuten-Gesprächstakte mit der Werbung ab.



03.01.2000







# Postfix

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

LUXEMBOURG-GARE  
PORT PAYE  
P/S 409