

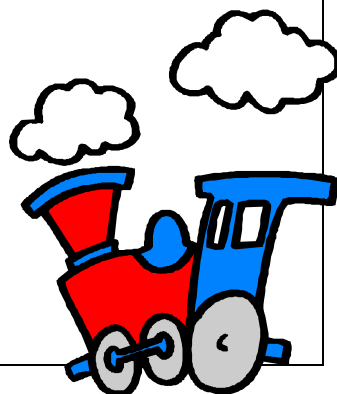
COURS D'INSTRUCTION

Statut du Personnel

Ordres Généraux
N^{os} 3, 10 et 13

Aperçu sur les autres
Ordres Généraux et
Instructions Générales

Edition
Mars 2014





SUR LE SECRET PROFESSIONNEL

Chemins de fer luxembourgeois
Comité de Gérance

Luxembourg, le 8 décembre 1944.

Ordre Général No 4

A tous les services centraux et locaux.

Défense de communiquer au public les pièces administratives.- Indiscrétion sur le service.

Il est formellement interdit de communiquer les pièces administratives au public et de s'entretenir d'affaires qui concernent l'administration et le service, soit avec des personnes étrangères, soit entre employés, hors des heures et en dehors des bureaux.

Le personnel est prévenu que toute indiscrétion sur le service, faite entre employés ou avec des personnes étrangères à l'administration, toute communication à ces personnes peuvent entraîner des suites fâcheuses pour son auteur.

(s) Le Comité de Gérance.

(s) Dumont, Namur, Weber, Leick, Stoffel, Jost, Schilling.



Luxembourg, le 2 octobre 1997

NOTE GENERALE

Concerne: Indiscrétions concernant le service.

Il est rappelé au personnel qu'il est formellement interdit de communiquer des informations à caractère interne et de s'entretenir de service en dehors du lieu de travail.

Aussi est-il défendu de divulguer entre agents des informations à caractère confidentiel concernant la Société.


Des indiscrétions de l'espèce sont considérées comme faute grave entraînant pour leurs auteurs les mesures disciplinaires qui s'imposent.

La présente est à porter à la connaissance de personnel par la voie la plus appropriée.

L'Administrateur-Directeur Général

(s) René Streff

**LES DIFFERENTES CATEGORIES DE PERSONNEL OCCUPEES AUX CFL
ET LES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES REGISSANT
LEUR RELATION AVEC LES CFL**

Catégories de personnel	Dispositions réglementaires
1. <u>cadre permanent</u>	<u>Statut du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois</u>
2. <u>cadre hors statut</u> 	<p><u>Contrats de louage de service individuels</u> avec le Directeur Général</p> <p>et en plus, pour les membres du Comité des Directeurs, des <u>Contrats de travail</u> avec le Conseil d'Administration</p> <p><u>& Règlement fixant les avancements et la rémunération des agents hors statut des CFL approuvé par le Conseil d'Administration</u></p> <p>Toutefois pour tout ce qui n'est pas expressément défini dans les contrats de louage de service ou de travail, <u>ce sont les dispositions du Statut du Personnel</u> qui sont applicables également à cette catégorie de personnel.</p>
(3. salariés ou "auxiliaires")	Contrat collectif *)

- * - Les **salariés** des CFL étaient assimilés au régime des ouvriers de l'Etat (texte basé sur la législation nationale mais ne pouvant en aucun cas être plus restrictif que celle-ci).
- Le **contrat collectif des salariés CFL** existe encore à l'heure actuelle sous la version arrêtée au 31 décembre 2008, mais tous les salariés (sauf deux cas spéciaux) ont été repris au cadre permanent à la date du 1er janvier 2009.

Dans ce même ordre d'idées, les **employés privés** régis à l'époque par la **convention collective des employés privés CFL** avaient déjà été repris au cadre permanent à la date du 1er janvier 2000.

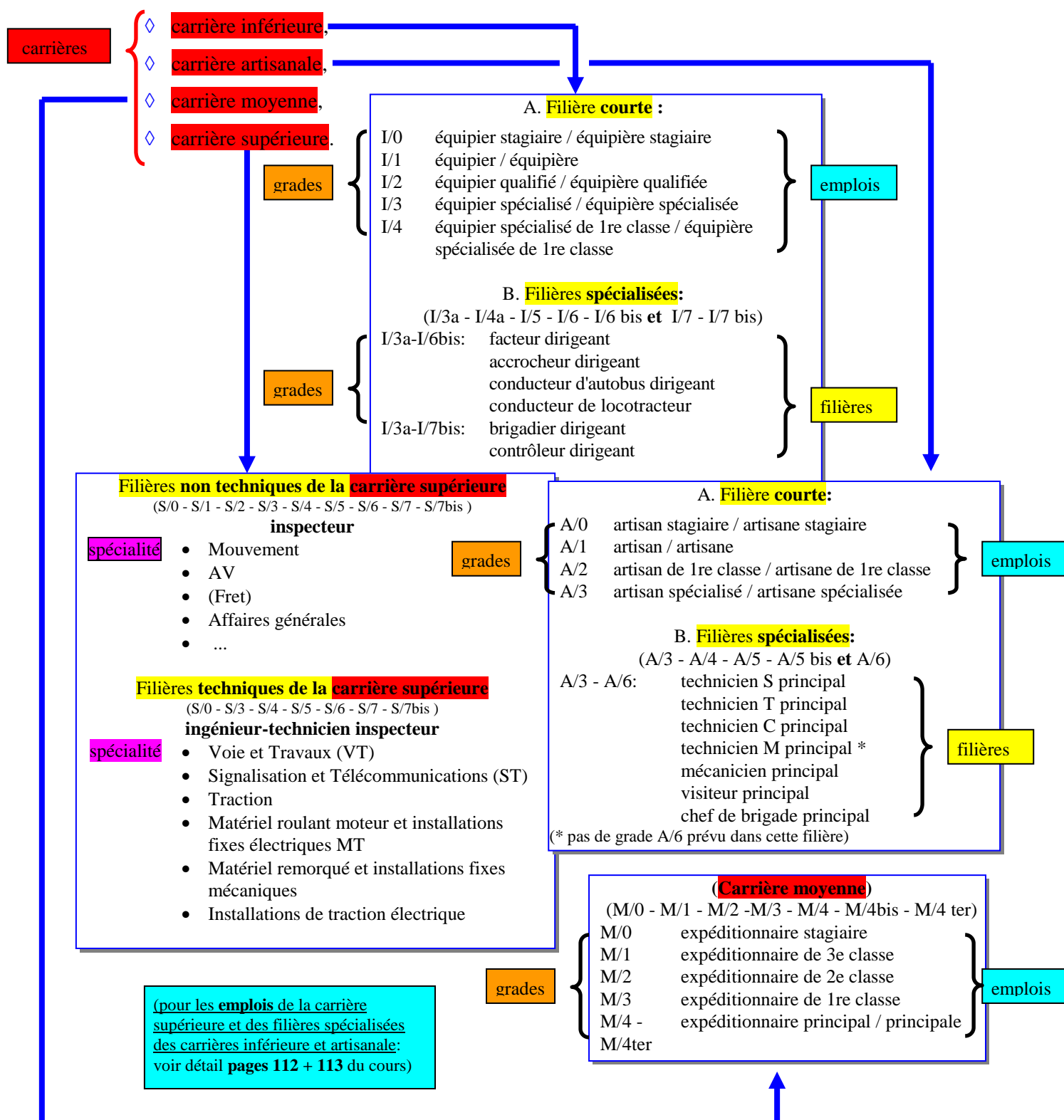
A noter que le personnel embauché comme **salarié** (anciennement: comme employé privé ou ouvrier, avant l'introduction, au 1^{er} janvier 2009, du statut unique dans le privé) **aux filiales CFL** est engagé sur la base de **contrats individuels**.

Les différentes catégories de personnel vues de plus près

• personnel du cadre permanent:

Art. 63 du Statut du Personnel: *Le nombre des emplois du cadre permanent doit suffire aux besoins d'un service normal.*

Par **personnel du cadre permanent** on entend le “personnel-clé” appartenant à l'une des carrières suivantes:



- **personnel hors statut:**

personnel de formation universitaire assurant la gestion des Départements et Services

La carrière comprend les grades et emplois suivants:

D/0	agent hors statut stagiaire (dénomination suivant diplôme acquis)
D/1 - D/2	attaché (suivant niveau des études universitaires)
D/3	inspecteur en chef
D/4	chef de Service adjoint
D/5 - D/6	chef de Service (suivant expériences acquises)
D/7	Directeur
D/8	Directeur Général adjoint
D/9	Directeur Général

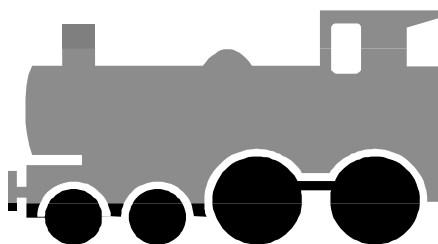
pour mémoire: (voir remarques y relatives page 4)

- **personnel auxiliaire ou salariés** (Contrat collectif des salariés occupés aux CFL)
- **employés privés** (Convention collective des employés privés CFL):

Faisait partie des salariés et employés privés:

- 1) le personnel embauché après avoir atteint l'âge maximum prévu pour être admis au cadre permanent
- 2) jadis, le personnel reclassé à la suite de la visite médicale préalable au commissionnement,
- 3) le personnel I et A (→ salarié) ou M et S (→ employé privé) reclassé à la suite de la mesure disciplinaire "radiation des cadres"
- 4) le personnel de nationalité non communautaire (jadis non-luxembourgeoise)

A noter qu'à l'époque tous les candidats à un emploi de la carrière I ou A étaient embauchés en qualité respectivement de journalier-manceuvre ou de journalier-artisan.



LE STATUT DU PERSONNEL

Base légale: loi du 28.12.1920, modifiée par les lois des 04.04.1964 et 21.12.2006, "autorisant le gouvernement à éditer un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg" (voir Annexe I)

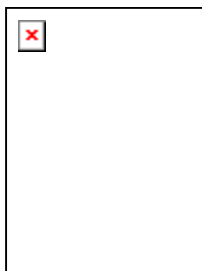
Etant donné qu'il s'agit d'un règlement grand-ducal, le statut du personnel ne peut être modifié que par arrêté grand-ducal ou par règlement grand-ducal à condition qu'au préalable, entre autres,

- * la Commission paritaire ait donné son avis

La **Commission paritaire**: (art. 67 du statut du personnel)
Elle est composée de délégués de la Société et de délégués du personnel. Le Gouvernement désignera les membres parmi les candidats présentés en liste double respectivement par la Société et par la délégation centrale du personnel. (en principe. 6 + 6) Le président est désigné par le Gouvernement

- * le Conseil d'Administration ait approuvé les modifications proposées
- * le Conseil d'Etat ait donné son avis
- * le projet ait été délibéré par le Gouvernement en conseil.

Voir à cet effet: → le tableau reprenant la Procédure de modification du Statut du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois (voir Annexe III)



Présentation du statut du personnel

Il est composé de 4 Livres:

- Livre I** → applicable aux agents non commissionnés
- Livre II** → applicable aux agents commissionnés
- Livre III** → (réservé)
- Livre IV** → applicable à tout le personnel (= dispositions communes)

Le statut du personnel est **applicable au personnel féminin et masculin** occupant des postes du cadre permanent (voir tableau de classification des emplois - annexe au titre 1er du statut du personnel).

Dès le début, les CFL ont donc connu l'égalité des sexes: même occupation possible (à savoir également service binaire et tiercé ou par roulements, comprenant du service de nuit) et donc même rémunération.

Exception:

En application de l'article L:333-1 du Code du Travail (*Livre III - Protection, Sécurité et Santé des Travailleurs, Titre III - "Emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes", Chapitre III - Travail de nuit*), "La femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin, lorsque, de l'avis du médecin du travail compétent, cela est nécessaire du point de vue de sa sécurité ou de sa santé. Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant."

Livre 1er. - PERSONNEL NON COMMISSIONNE

Titre Ier - Définition

Art. 1er - Sont visés par le présent livre les agents stagiaires des différentes carrières prévues pour le personnel du cadre permanent.

Titre II - Recrutement

S'il y a lieu de recruter du personnel, les besoins des CFL sont rendus public par:

- ⇒ Note à tous les services
- ⇒ Annonce dans la presse et sur Internet
(voir également notre site www.cfl.lu sous "*Espace jobs*")
- ⇒ Avis à l'Administration de l'Emploi

Art. 2 - Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent tout candidat doit:

- 1° être ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne;
Les candidats doivent remplir les conditions tenant à la formation, à l'expérience et aux connaissances linguistiques telles qu'elles sont fixées par les règlements internes.¹*
- 2° remplir les conditions d'aptitude physique fixées par les règlements internes ²*

 Depuis quelques années certains candidats doivent également subir un **examen psychotechnique** au Service de Psychologie des CFL.

- 3° produire un extrait de l'acte de naissance ainsi qu'un extrait du casier judiciaire (voir **Annexe III**)*
- 4° être âgé de 17 ans au moins au jour de son admission [et de 34 ans au plus], sauf les dérogations indiquées ci-après*

¹ Règlement grand-ducal 5 novembre 1999.

A noter que les CFL ont toujours respecté l'esprit du traité de Rome de 1960 qui a prévu l'obligation d'occuper les ressortissants des pays membres de la CEE, sans préjudice de la nationalité.

Ainsi les CFL comptent déjà depuis longtemps parmi son personnel hors statut et du cadre permanent des agents de nationalité belge, française, hollandaise, italienne, espagnole, portugaise, allemande ou autrichienne.

Jusqu'au début des années 80, ce personnel a été occupé exclusivement en qualité d'employé privé ou d'auxiliaire.

Toutefois, reste le principe que les candidats aux emplois du cadre permanent doivent réussir à un concours, donc à des épreuves en **langue française et allemande**. En outre, ils doivent comprendre et parler la langue luxembourgeoise ce qui doit être prouvé lors de l'entretien préalable à l'embauchage qui se tient en langue luxembourgeoise: ➔ dans le travail pratique la communication orale peut en effet être d'une grande importance et constituer un facteur de sécurité (p.ex.: agent intervenant dans la circulation des trains ou le service des manoeuvres).

² P. ex. importance de l'acuité visuelle pour mécanicien, constitution pour équipiers dans une équipe de la Voie (Service IF).

Les conditions d'aptitude physique sont fixées à l'Ordre Général No 3, Annexe 4b, et au Code de la Route. Pour l'occupation à un poste de sécurité le personnel est réparti en 4 catégories:

- * catégorie 1 - conduite rail/route, conduite manoeuvre, estacade, locotracteurs, engins méc. lourds
- * catégorie 3 - personnel circulant dans les voies, manoeuvres, aiguilleurs, chef de circulation et de surveillance, gardes-barrières, visiteurs, sentinelles protecteurs
- * catégorie 4 - personnel qui ne remplit pas les conditions pour être classé dans l'une des catégories 1- 3.

→ actuellement le maximum d'âge n'est plus appliqué ←

*[Il pourra être dérogé à la condition du **maximum** d'âge pour les conjoints veufs d'agents ou pour l'admission à certains postes exigeant des connaissances spéciales]*

5° avoir satisfait à l'examen-concours dont les conditions et le programme seront fixés par la direction de l'entreprise.

Sur décision de la direction de l'entreprise, les candidats à certains emplois ou pourvus de certains diplômes peuvent être dispensés d'un examen-concours.

Ordre Général N° 3, Chapitre I:

§ 2 - point 2: "Il (le candidat) est prévenu que l'examen resp. le concours d'admission et la visite médicale n'engagent en rien la Société; de plus le temps y passé ne donne lieu ni à rémunération ni à indemnité."

Ordre Général N° 3:

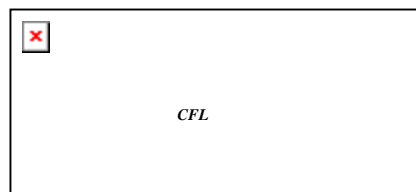
BREF APERCU SUR LES DIFFERENTES CARRIERES

Carrière inférieure:

Scolarité obligatoire au moins (soit DAP ou CATP d'une spécialité non CFL, ou plus embauchée aux CFL)

- ⇒ en cas de réussite au **concours d'admission commun**, les intéressés sont admis, suivant les besoins, à la **filière courte** de la carrière inférieure,
- ⇒ en cas de réussite au concours d'admission commun ainsi qu'à l'épreuve française ou à une épreuve de compréhension, celui-ci compte comme **épreuve de présélection** qui donne accès aux stages pour les **différentes filières spécialisée de la carrière inférieure**:

- facteur dirigeant,
- accrocheur dirigeant,
- contrôleur dirigeant,
- brigadier dirigeant
- conducteur d'autobus dirigeant.



Par Note à tous les services les intéressés sont informés sur toute mise en stage prochaine pour une filière déterminée. Dans ce cas, les agents peuvent opter pour une filière de leur choix, à moins qu'ils n'aient été embauchés dans une filière déterminée (p.ex. accrocheur dirigeant ou contrôleur dirigeant). S'ils se décident pour une filière et y sont admis, ils ne peuvent plus changer par après. Toutefois, ils peuvent abandonner le 1er stage au cours du premier mois de formation pour des raisons dûment motivées. S'ils abandonnent également le second stage, ils sont définitivement exclus de toute filière. Il en est de même respectivement en cas d'abandon au stage initial après le 1er mois ou en cas d'échec définitif à une épreuve de qualification.

Carrière artisanale:

Scolarité minimale exigée:

- DAP ou CATP d'une spécialité artisanale CFL (en principe, un détenteur d'un tel DAP/CATP n'est pas admis à la carrière inférieure)
- Diplôme du technicien (régime de la formation de technicien) des divisions électrotechnique ou mécanique (également les divisions informatique ou administrative et commerciale pour la filière mécanicien principal) (= 13^e réussie!)

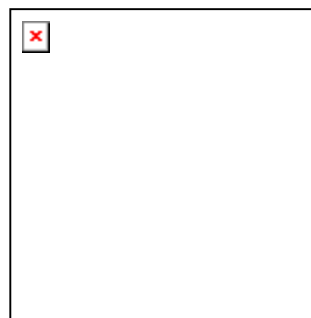
et pour certaines filières spécialisées (comme p.ex. pour la filière mécanicien principal):

- 12^e de l'enseignement secondaire technique réussie (régime technique, cycle supérieur de la division technique générale ou de la division administrative et commerciale)
- 5 années réussies de l'enseignement secondaire (Lycée classique)

1) Un concours décide de l'admission à la filière courte de la carrière artisanale à un emploi artisanal d'une spécialité déterminée (électricien, électromécanicien, ajusteur, tourneur, etc.).

2) En cas d'embauchage suite à la réussite à une épreuve de présélection, les intéressés sont admis, suivant les besoins, à une filière spécialisée de la carrière artisanale:

- technicien S (signalisation) principal,
- technicien T (télécommunications) principal,
- technicien C (caténaires) principal,
- technicien M ([anciennes] équipes mobiles) principal
- mécanicien principal,
- visiteur principal,
- chef de brigade (d'atelier) principal.



Carrière moyenne:

Scolarité exigée:

- 5 années réussies de l'enseignement secondaire (Lycée classique: 3e)
- 12^e de l'enseignement secondaire technique réussie (régime technique, cycle supérieur de la division administrative et commerciale ou de la division technique générale)
- Diplôme du technicien administratif et commercial
- Diplôme du technicien en génie civil et similaire
- DAP ou CATP de spécialités spécifiques des métiers du bâtiment (p.ex. dessinateur en bâtiment)

Admission comme expéditionnaire stagiaire, dans une des filières Ex, administrative ou technique.

Les stagiaires sont recrutés par voie de concours ou d'après les diplômes et notes obtenus respectivement à l'examen de fin d'études et à la fin de chaque trimestre.

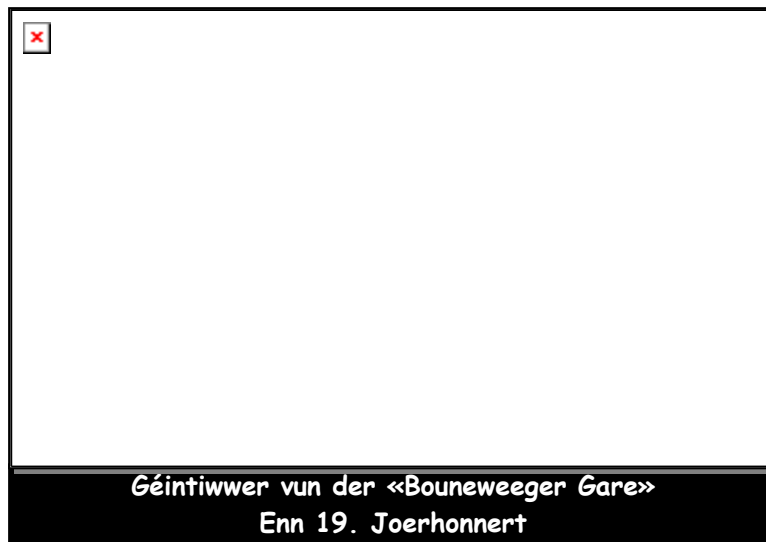
Carrière supérieure:

- Diplôme de fin d'études secondaires ou
- Diplôme de fin d'études secondaires techniques (division technique générale ou division administrative et commerciale)
⇒ assistant stagiaire, dans une des filières Ex ou administratif.

et

- Diplôme de bachelor professionnel ou
- Diplôme d'ingénieur industriel de l'Université de Luxembourg ou
- Diplôme d'ingénieur-technicien de l'IST (nouveau régime)
d'une des spécialités
 - électrotechnique
 - génie civil
 - mécanique⇒ ingénieur-technicien stagiaire.

Les stagiaires sont recrutés par voie de concours ou d'après les diplômes et notes obtenus respectivement à l'examen de fin d'études et à la fin de chaque trimestre.



Carrière ouverte:

Après l'admission au réseau les agents peuvent accéder à une carrière supérieure à celle dans laquelle ils ont été admis.

Ainsi, les agents de la carrière inférieure commissionnés depuis 4 ans au moins qui font partie d'une filière administrative ou Ex peuvent se présenter à l'**examen de fin de stage de la carrière moyenne**,

les agents de la carrière artisanale ayant réussi depuis 4 ans à l'examen de promotion (lire "examen de fin de stage" d'une filière spécialisée) (= rémunération A/4), peuvent se soumettre à l'**examen de fin de stage de la carrière supérieure technique**,

les agents de la carrière moyenne relevant respectivement des grades M/3 ou M/4 ou ayant à leur actif au moins 4 ans de service depuis la nomination au grade M/1, sont admis à l'**examen de fin de stage de la carrière supérieure**. (Il est sous-entendu que les agents des filières techniques de la carrière moyenne peuvent se présenter à l'examen de fin de stage de la carrière supérieure technique.)



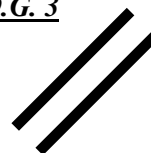
A noter:

1. Les agents des grades S/6 - S/7 bis de la carrière supérieure peuvent accéder au cadre hors statut – sous condition d'avoir au moins **vingt années de service** au réseau au cadre permanent et d'avoir *assumé d'importantes fonctions ou occupé un poste de confiance important*.

Voir à cet effet: → le Règlement fixant les conditions et modalités de l'accès des agents de la carrière supérieure du cadre permanent au cadre hors statut

2. **Le passage de la carrière inférieure à la carrière artisanale n'est pas possible** (sauf si l'agent, après son admission au réseau, obtient son CATP (cours du soir) et se soumet à un concours d'admission normal.)

... O.G. 3



Statut du Personnel (suite):



Art. 3- Les candidats remplissant les conditions fixées à l'article précédent sont admis au stage par la direction de l'entreprise.

L'admission au stage doit avoir lieu dans un des emplois classés dans les grades I/0, A/0, M/0 et S/0 du tableau de classification des emplois

Ils sont rémunérés dans les grades 0 respectifs suivant les dispositions statutaires afférentes.



Par exception, les candidats sortis de certaines écoles spéciales ou pourvus de certains diplômes ou justifiant d'expérience et de connaissance acquises dans leurs fonctions ou par leurs études antérieures peuvent être rémunérés suivant un grade plus élevé que celui du début.



Art. 4.

(période de stage – période d'essai)

1. Pour les agents relevant du grade I/0, la période de stage est de un an. Pour les agents du grade A/0 la période de stage est de ~~[18 mois]~~ un an (→ voir Note N° 39/01 RH1 [voir Annexe Via]) et pour les agents des grades M/0 et S/0 elle est de deux ans.
2. Le stage peut être suspendu d'office, soit à la demande de l'intéressé, pour la durée de toute absence prolongée en cas d'incapacité de travail ainsi que dans l'hypothèse où le stagiaire bénéficie des congés visés à l'article 12ter, paragraphe 2 (congé parental) ou paragraphe 4, chiffre 4.1. (congé sans traitement consécutif à un congé de maternité, un congé d'accueil ou un congé parental).
3. Pour l'agent stagiaire qui au cours de la première année ne donne pas satisfaction, le licenciement peut intervenir à tout moment. (→ 1ère année = essai)
4. Pour l'agent stagiaire dont la période de stage est de 18 mois ou de deux ans, le licenciement peut intervenir postérieurement à la première année de stage en cas d'échec définitif à une épreuve clôturant une unité d'enseignement et faisant partie intégrante de l'examen de fin de stage dont question au paragraphe 5 ci-après.
5. Avant d'être admis au commissionnement, tout agent stagiaire doit avoir réussi à un examen de fin de stage dans les conditions fixées au présent article et suivant les modalités qui seront fixées par règlement interne, la Délégation Centrale du Personnel entendue dans son avis. Le cas échéant, et sans préjudice des dispositions du paragraphe 6 du présent article, le stage peut être prolongé sans autre formalité jusqu'au moment de la publication officielle des résultats de l'examen de fin de stage. En aucun cas, cette prolongation ne peut dépasser la date initialement prévue de la fin du stage de plus de six mois.
6. Le stage peut être prolongé pour une période s'étendant au maximum sur douze mois:
 - a) en faveur du stagiaire qui n'a pas pu se soumettre à l'examen de fin de stage pour des raisons indépendantes de sa volonté;
 - b) en faveur du stagiaire qui a subi un échec à l'examen de fin de stage. Dans ce cas, le stagiaire devra se présenter de nouveau à l'examen de la session suivante. **Un nouvel échec entraîne le licenciement du candidat.**
(Réussite: → commissionnement respectivement au 1^{er} avril ou au 1^{er} octobre!!)
7. Les décisions relatives à la prolongation du stage et au licenciement d'un agent stagiaire sont prises par la direction de l'entreprise, le chef de service compétent et la délégation centrale entendus en leurs avis. Tout stagiaire, avant d'être licencié, est mis à même de fournir ses explications écrites. Sauf dans le cas d'un licenciement pour motifs graves, le stagiaire a droit à un préavis d'un mois.

Ces avis ne sont pas requis pour la prolongation du stage, en cas d'insuccès à l'examen de fin de stage.
8. La réussite à l'examen prévu au paragraphe 5 ci-devant comporte le commissionnement du candidat avec effet au premier jour qui suit la fin du stage, respectivement la fin du stage prolongé → donc au 1^{er} avril ou au 1^{er} octobre [voir sub 6. b)].
9. Le commissionnement a lieu
 - dans le grade I/1 pour l'équipier stagiaire;
 - dans le grade I/3a pour le stagiaire d'une filière déterminée de la carrière inférieure (v. p. 5);
 - dans le grade A/1 pour l'artisan stagiaire;
 - dans le grade A/3 pour le stagiaire d'une filière déterminée de la carrière artisanale (v. p. 5);;
 - dans le grade M/1 pour le stagiaire de la carrière moyenne;
 - dans le grade S/1 pour le stagiaire de la carrière supérieure non technique;
 - dans le grade S/3 pour le stagiaire de la carrière supérieure détenteur du diplôme d'ingénieur-technicien, sous réserve des dispositions de l'article 48¹, paragraphe 3.


Ordre Général N° 3, Titre I, Chapitre II:

Période d'essai (– Commissionnement):


§ 4. - Exécution de la période d'essai.

1. Une période d'essai d'un an est imposée à tous les candidats admis au cadre permanent, quel que soit le grade d'admission. Lorsqu'un agent à l'essai change d'emploi, la période accomplie compte dans la nouvelle situation.
2. Conformément à l'art. 4 du Statut du Personnel, les agents, dont le service au cours de cette période ne donne pas satisfaction, peuvent être licenciés à tout moment, après avoir été appelés à se justifier par écrit.
Le licenciement est prononcé par le Directeur Général.
3. En vue d'éviter le commissionnement (ou plutôt: le maintien au stage) d'agents à l'essai qui ne présentent pas toutes les qualités et garanties voulues, les chefs directs doivent suivre les intéressés de près aux points de vue conduite, tenue, travail et aptitude. Ils doivent avoir soin de noter tous les faits, fautes, infractions, observations etc. qu'ils pourraient leur reprocher et, chaque fois, les en aviser.
4. Pendant l'essai, l'agent est rémunéré d'après le barème correspondant au grade dans lequel il est admis.

§ 5. - Renseignements à fournir sur les agents à l'essai.
Propositions de maintien ou de licenciement.

- 
1. A l'expiration du cinquième mois suivant l'admission à l'essai le chef local établit un 1er rapport circonstancié sur les qualités de l'agent, notamment en ce qui concerne sa conduite, sa tenue, son travail et ses aptitudes professionnelles.
Après y avoir rappelé les faits, fautes, infractions et punitions depuis l'admission et formulé les observations ou renseignements complémentaires qu'il juge utiles, le chef local conclut son rapport en proposant, soit le maintien au stage de l'agent, soit son licenciement immédiat.

Si, avant l'expiration du cinquième mois de l'admission à l'essai, le chef local juge utile de proposer le licenciement, il établit sa proposition sans tarder.

- 
2. Deux mois au plus tard avant la fin de la période d'essai, un 2e rapport est établi. Ce document donne des renseignements complets et définitifs sur la conduite, la tenue et le travail de l'agent ainsi que sur ses aptitudes professionnelles et conclut, soit au maintien au stage, soit au licenciement de l'intéressé.
 3. Les deux rapports dont il est question ci-dessus sont transmis au Chef de Service compétent. Celui-ci prend personnellement contact avec l'agent à l'essai et complète les rapports en y indiquant son appréciation au sujet de l'aptitude professionnelle, de la manière de servir, du caractère et de la conduite du candidat.

Le Chef de Service transmet les rapports au Service Ressources Humaines après avoir conclu, soit au maintien au stage, soit au licenciement.

4. Dans le cas d'une proposition de licenciement, l'agent est avisé des motifs de cette proposition; s'il désire fournir ses observations écrites celles-ci sont commentées au besoin par le chef local et le Chef de Service.

(...)

Après l'établissement du 1er aussi bien que du 2e rapport dont question ci-dessus, les agents responsables de la formation et habilités à rédiger les rapports sont tenus de prendre personnellement contact avec chaque candidat afin de les informer sur le contenu des rapports dressés à leur rencontre. Ils les informeront, le cas échéant, des efforts à faire, des conclusions négatives ou positives émises à leur égard ainsi que des suites éventuelles résultant de ce rapport. Chaque candidat doit prendre connaissance des informations émises à son égard et de ce fait, apposer sa signature sur le rapport. (Note aux Chargés de Gestion et aux secrétariats des Services Centraux N° RH2.3 du 6 avril 2012)

§ 8. - Visite médicale préalable à la fin de la période d'essai.

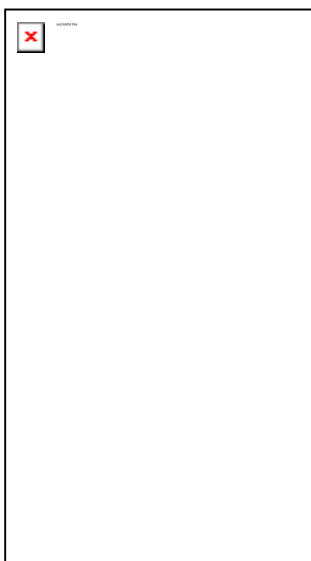
1. Six semaines au plus tard avant la fin de la période d'essai, l'agent à l'essai subit une nouvelle visite médicale auprès du médecin du travail des CFL.
2. A cette visite, le candidat doit posséder, en principe, l'aptitude physique requise pour être classé dans la même catégorie que celle exigée lors de son admission.

(...)

5. S'il résulte de la visite médicale qu'un agent est inapte au service, il est licencié aussitôt.

(...) Si au moment de la visite médicale un agent est ajourné, le délai d'ajournement doit expirer avant la fin de la période d'essai d'un an. Si le délai d'ajournement dépasse cette date, l'agent est licencié aussitôt.

Voir également: → la Note à tous les Services et Filiales N° 152/01 – RH3 du 23 janvier 2008 ayant pour objet la "Procédure administrative à observer à l'égard des stagiaires des différentes filières". (voir Annexe VI)



PRECIS SUR LE COMMISSIONNEMENT

Avant d'être commissionnés, les agents doivent avoir réussi à l'examen de fin de stage, respectivement un ou deux ans après l'admission au réseau.

Le commissionnement est constaté par un **titre de commissionnement**.

Désormais, les agents

- tombent sous les dispositions du livre II du statut (changement en ce qui concerne p.ex. les punitions),
- leur contrat ne peut plus être résilié ("**si si fest ugestallt**"), sauf par voie de mesure disciplinaire,
- leur carrière est établie = fixation de leur ancienneté de traitement initiale avec attribution d'une annale,
- ils sont rémunérés *praenumerando* ("**si gi virbezuel**"), et
- ils sont nommés au grade de début de leur filière:

soit au grade I/1 pour les équipiers stagiaires

soit au grade I/3a pour les facteurs stagiaires, accrocheurs stagiaires, contrôleurs stagiaires et conducteurs d'autobus stagiaires

soit au grade A/1 pour les artisans stagiaires

soit au grade A/3 pour les candidats techniciens S stagiaires, techniciens T stagiaires, techniciens C stagiaires, candidat mécaniciens stagiaires, candidats visiteurs stagiaires et candidats chef de brigade stagiaires

soit au grade M/1 pour les expéditionnaires stagiaires,

soit au grade S/1 pour les assistants stagiaires,

soit au grade S/3 pour les ingénieurs-techniciens stagiaires.

Voir également: → la **lettre RH1** du 8 février 2008 à M. le Président de la Délégation Centrale du Personnel concernant l' "*Harmonisation des conditions relatives à la détermination de la date de nomination au grade de début*" ainsi que la "*Récapitulation des mesures applicables aux agents des carrières inférieure et artisanale et découlant de l'application de la Note Générale N° 160/01 RH ainsi que du règlement grand-ducal du 18 décembre 2003 portant modification du Statut du Personnel des CFL*" (voir Annexes VII et VIII)

A noter également

- qu'**après une année de service**, les agents ont droit:

- aux **facilités de circulation internationales**;
- le cas échéant, à une pension CFL;

- et, qu'à partir de l'exercice où ils remplissent au 1er janvier la condition d'une année de service, ils ont également droit:

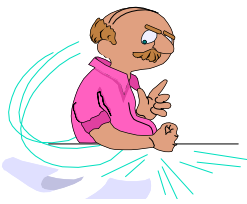
{ à une **subvention d'intérêt**, ceci en application du "**Règlement concernant les subventions au personnel CFL ayant contracté un prêt dans l'intérêt du logement**" entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014, (voir Annexe IV).

- 1 permis gratuit par an et par réseau (européen)
(taxe de confection: 2,5 € par coupon, maximum 5 € par permis et maximum 4 coupons par couverture)
- 50 % illimités
- idem pour famille (sauf quelques réseaux où il n'y a pas de gratuité pour la famille)

- retrait des facilités du conjoint ou partenaire en cas de séparation ou divorce
- l'**agent est responsable des permis de toute sa famille**: → en cas d'abus ou de fraude → retrait des permis de toute la famille et mesures disciplinaires possibles!!

- uniquement pour une propriété située sur le territoire luxembourgeois!!
- si propriétaire de plusieurs immeubles. pas de subvention!!
- montant du prêt pris en compte jusqu'à 150.000 € (6.000.000 LUF)
- subvention payée pendant **15 années**: sont prises en compte **uniquement les années pour lesquelles une subvention est demandée et accordée** (→ donc payée **15 fois en tout**)
- si montant à payer < 25 € (1.000 LUF): pas de virement exécuté
- (modalités rappelées chaque année par une **Note Générale**)
- **renseignements**: SCHOMER Corinne tél.: 5481
BIREN Danièle tél.: 5840

TABLEAU SYNOPTIQUE CONCERNANT LES MESURES DISCIPLINAIRES

Personnel non commissionné (Art. 7)	Personnel commissionné (Art. 31)
<p><i>Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont:</i></p> <p>a) <u>Punitions à la décision du chef de service:</u></p> <p>1° Rappel à l'ordre</p> <p>2° Blâme sans inscription au dossier</p> <p>3° Blâme avec inscription au dossier</p> <p>b) <u>Punitions à la décision du directeur:</u></p> <p><u>Toute nouvelle faute</u></p> <ul style="list-style-type: none"> comportant une punition prononcée par le directeur et commise dans le délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement <p>entraîne la révocation (ou le congédiement à titre de mesure disciplinaire)</p> <p>4° <u>le dernier avertissement</u></p>  <p>5° le congédiement à titre de mesure disciplinaire</p>	<p><i>Les mesures disciplinaires dont peuvent être frappés les agents sont:</i></p> <p>a) <u>Punitions à la décision du chef de service:</u></p> <p>1° Rappel à l'ordre</p> <p>2° Blâme sans inscription au dossier</p> <p>3° Blâme avec inscription au dossier et amende de 10 à 100 Fr. (0,25 – 2,50 €)</p> <p>b) <u>Punitions à la décision du directeur:</u></p> <p>4° la réprimande avec amende de 101 à 250 Fr. (2,51 – 6,25 €)</p> <p>5° la réprimande avec retard de 1 à 4 mois dans l'attribution d'une biennale ou, si l'agent est classé au dernier échelon d'un grade, la réprimande avec remplacement pendant 1 à 4 mois à l'avant-dernier échelon de ce grade</p> <p>6° le déplacement à titre de mesure disciplinaire</p> <p>7° la rétrogradation à un grade inférieur</p> <p>8° <u>le dernier avertissement</u></p> <p>9° la radiation des cadres pour une durée inférieure ou égale à deux ans</p> <p>10° la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale</p> <p>11° la révocation</p>

Toutes les mesures disciplinaires à partir du déplacement à titre de mesure disciplinaire entraînent pour les agents inscrits sur un tableau de classement ou d'avancement la radiation de ce tableau.

I) Extraits de l'Ordre Général N° 10 ayant pour objet les mesures disciplinaires, le Conseil d'enquête ainsi que la Commission d'enquête:

....

2. Procédure administrative

Suivant décision prise par la Délégation Centrale du Personnel dans sa réunion du 27 novembre 2001, toute instruction disciplinaire doit aboutir, endéans le délai de 2 mois à compter depuis la date de la remise de la "Demande d'explications écrites" par l'agent à son chef local, à une proposition de mesure disciplinaire, portée à la connaissance de l'agent intéressé, ceci sous peine de forclusion

2.1. *Lorsqu'une faute a été commise par un agent, le chef local ... procède dans le plus bref délai à l'enquête qu'il juge nécessaire. Il expose ensuite succinctement les faits constatés dans la partie de la formule «Demande d'explications écrites» à ce réservée. Cette demande d'explications écrites est ensuite remise à l'agent fautif afin qu'il consigne ses explications dans la partie prévue à cet effet.*

S'il y a opportunité d'entendre des témoins, il est remis aux intéressés une formule «Déclaration», pour y décrire leurs constatations.

Dès réception de ces pièces le chef local ... établit un exposé succinct de l'affaire sur la formule «Proposition de mesure disciplinaire») et y formule ses propositions de punition. Le dossier constitué par la demande d'explications écrites, les déclarations éventuelles et la proposition de mesure disciplinaire est envoyé, par la voie hiérarchique, au chef du service central compétent, aux fins utiles.

2.2. *S'il s'agit d'une proposition de punition à la décision du chef de service prévue sous a), 3° des articles resp. 7 et 31 du statut du personnel [Blâme avec inscription au dossier, resp. Blâme avec inscription au dossier et amende de 10 à 100 Fr. (0,25 €-2,5 €)] le chef de service compétent notifie celle-ci, s'il la juge suffisante, à l'agent fautif lequel peut, dans les huit jours à partir de la notification de la proposition, demander que la proposition de punition soit soumise à l'avis de la Commission d'enquête.*

Si la proposition soumise par le chef local comporte une punition de la compétence ou bien du Directeur Général ou bien du chef de service lequel juge toutefois que le fait à réprimander comporte une punition de la compétence du Directeur Général, il indique au verso de la formule « Proposition de mesure disciplinaire » son avis et sa proposition et transmet le dossier au Service Ressources Humaines. Celui-ci informe par écrit l'agent en cause de la punition proposée à son égard et du renvoi de son affaire devant le Conseil d'enquête à moins qu'il renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de cette information.

2.3. *La punition infligée est portée à la connaissance de l'agent fautif par la «Notification de punition», qui est à établir pour chaque cas en double exemplaire. La transmission de la notification de la punition au service local doit être inscrite à l'indicateur du service central compétent. Le chef du service local remet un exemplaire de la notification de punition à l'agent intéressé et exige de lui la signature de l'accusé de réception sur le second exemplaire. Cet exemplaire est renvoyé au service central qui le transmet, sauf dans le cas d'un rappel à l'ordre, au Service Ressources Humaines, aux fins de classement au dossier. Les retenues à faire sont à signaler au Service Ressources Humaines.*

3. Commission d'Enquête

3.1 La proposition d'une punition à la décision du chef de service prévue resp. aux art. 7 et 31 sous a) 3° du statut du personnel peut être soumise, à la demande de l'agent, à l'avis d'une Commission d'Enquête, conformément aux dispositions de l'art. 35 du Statut du personnel. ...

Elle est composée (de trois membres):

1° du président du Conseil d'enquête ou de son suppléant ;

2° du président de la délégation centrale du personnel ou de son délégué;

3° d'un représentant du service central dont relève l'agent. Ce dernier membre est choisi par tirage au sort parmi les cinq agents les plus anciens du service en question d'un grade au moins égal à celui de l'agent dont l'affaire est soumise à la Commission.

3.2 **En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger à la Commission d'Enquête.**

3.3 La procédure devant la Commission d'enquête est celle qui est appliquée devant le Conseil d'enquête dont il est question ci-dessous, sauf que l'agent ne doit être convoqué que si la Commission le juge nécessaire.

A l'issue de chaque séance de la Commission d'enquête, le président de la Commission fait parvenir au chef du service dont relève l'agent intéressé le procès-verbal. Sur la base des données de ce procès-verbal le chef de service prend sa décision. Si la décision comporte une punition, celle-ci est portée à la connaissance de l'intéressé par la voie hiérarchique d'après les stipulations du chiffre 2.3. du présent Ordre Général (Statut du Personnel, Art. 35: ... « Les avis de la Commission d'enquête lient le chef de service, sauf que celui-ci peut prononcer une mesure disciplinaire moins sévère que celle qui est proposée par la Commission. »)

4 Conseil d'Enquête

4.1. Les propositions d'une punition à la décision du Directeur Général peuvent être soumises à l'avis du Conseil d'enquête, conformément aux dispositions de l'art. 36 du Statut du personnel.

... Il comprend (cinq membres), sous la présidence d'un délégué du Directeur Général

1° deux agents, dont un au moins du service dont relève l'intéressé, désignés par le Directeur Général ;

2° deux agents, dont un au moins du service dont relève l'intéressé, pris par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté parmi les délégués titulaires et suppléants auprès du Directeur Général. (Suivant décision de principe du 16 octobre 1996, le Président de la Délégation Centrale du Personnel figure d'office comme membre du Conseil d'Enquête.)

Un membre suppléant est désigné par membre titulaire.

Les membres désignés par le Directeur Général sont mandatés pour la durée d'une année. Leur mandat peut être renouvelé. Il y a un membre permanent titulaire et un membre permanent suppléant relevant du Service Ressources Humaines.

4.2. Lorsqu'un des membres du Conseil d'enquête se trouve, pour un motif quelconque, empêché de siéger au Conseil d'enquête, le président désigne pour le remplacer celui des suppléants comme délégué dont la situation de service est telle que le Conseil d'enquête reste constitué conformément au statut du personnel.

4.3. Les membres sont d'un grade au moins égal à celui de l'agent le plus élevé en grade appelé à se présenter à une même séance du Conseil. Dans le cas où, pour la désignation des assesseurs prévus sous 2° du chiffre 4.1., il ne serait pas possible de trouver parmi les délégués auprès du Directeur Général le nombre d'agents suffisant remplissant cette condition, le Conseil est complété par des délégués titulaires auprès du chef du service dont l'intéressé fait partie, pris par roulement sur un tableau dressé

par ordre d'ancienneté. S'il est impossible de pourvoir de cette façon à la composition du Conseil, il est fait appel à des assesseurs désignés par le sort parmi les cinq agents les plus anciens du service central d'un grade au moins égal à celui de l'agent traduit devant le Conseil.

4.4. En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger au Conseil d'Enquête.

4.5. L'ordre du jour de chaque séance du Conseil d'enquête est adressé 8 jours à l'avance à chacun des membres et tient lieu de convocation.

4.6. L'agent qui a exprimé le désir que son affaire soit soumise à l'avis du Conseil d'Enquête (Conformément aux dispositions du statut du personnel, toute punition à la décision du Directeur Général est soumise à l'avis du Conseil d'enquête, à moins que l'agent intéressé n'y renonce) est avisé par le président du Conseil au moins huit jours à l'avance de la date de la réunion du Conseil. L'avis doit être remis par le chef local contre accusé de réception à l'agent. Dans le cas où celui-ci serait en état d'absence irrégulière, l'avis en question lui sera adressé par lettre recommandée.

Le dossier de l'affaire est tenu à la disposition de l'intéressé et des représentants du personnel au Conseil d'enquête au Service Ressources Humaines, soit dans la matinée du jour de la séance, soit dans l'après-midi de la veille, si la séance a lieu le matin.

L'agent intéressé peut se faire assister devant le Conseil d'enquête par un défenseur de son choix, pris parmi les agents du Réseau en activité de service ou en retraite

Il doit en informer son chef direct quatre jours au moins avant la date de la comparution, en donnant le nom de son défenseur éventuel et en produisant l'acceptation écrite de celui-ci. Le défenseur peut prendre connaissance du dossier au Service Ressources Humaines dans les quatre jours qui précèdent celui de la séance.

Si l'agent choisi comme défenseur a été mêlé à l'affaire soumise au Conseil, il n'est pas admis à se présenter pour défendre son camarade ni à prendre connaissance du dossier.

4.7. Le secrétariat du Conseil d'enquête est assuré par un agent choisi parmi les agents de la Direction Générale.

Le secrétaire n'a pas voix délibérative.

Chaque délibération est prise hors de la présence de l'agent traduit devant le Conseil d'enquête et de son défenseur.

4.8. Si les éléments d'information soumis à l'examen du Conseil d'enquête ne paraissent pas éclairer suffisamment l'affaire, le Conseil peut ordonner une enquête complémentaire.

4.9. A l'issue de chaque séance, le président du Conseil d'enquête fait parvenir au Directeur Général le procès-verbal dressé au cours de la séance. Le Directeur Général prend sa décision sur le vu de ce procès-verbal. Si la décision comporte une punition (Les avis du Conseil d'enquête lient le directeur, sauf que celui-ci peut prononcer une mesure disciplinaire moins sévère que celle qui est proposée par le Conseil), celle-ci est portée à la connaissance de l'intéressé

II) Tableau de conversion des amendes en euro

Les amendes administratives et disciplinaires sont à convertir en Euro moyennant multiplication des taux par 0,025 (division par 40)	
Amendes de 10 à 250 LUF	€uro
10	0,25
20	0,50
30	0,75
40	1,00
50	1,25
60	1,50
70	1,75
80	2,00
90	2,25
100	2,50
101	2,51
110	2,75
120	3,00
130	3,25
140	3,50
150	3,75
160	4,00
170	4,25
180	4,50
190	4,75
200	5,00
210	5,25
220	5,50
230	5,75
240	6,00
250	6,25

III) Extrait de l'Ordre Général N° 5:

1. Les mesures disciplinaires qui devront être proposées au moins dans les différents cas de figure – nonobstant la punition finalement retenue sur base de l'avis du Conseil d'Enquête – sont, en cas de dépassement des seuils fixés au point 3. de l'article 1:

a) consommation d'alcool:

1^{er} cas: pas de mesure disciplinaire ... (mais: ➔ entretien de mise au point)

2^e cas: la réprimande avec amende de 6,25 €

3^e cas: le dernier avertissement

4^e cas: la révocation

b) possession de substances illicites sur le lieu de travail et/ou consommation de substances illicites:

1^{er} cas: le dernier avertissement

2^e cas: la révocation

2. Toutefois, suivant la gravité des fautes professionnelles commises sous l'influence de l'alcool ou de substances illicites, les mesures disciplinaires pourront être supérieures aux recommandations ci-devant.

3. Le fait de refuser un test de dépistage d'alcool ou de substances illicites au moyen d'une prise de sang, d'une prise d'urine ou d'un examen respiratoire par le médecin du travail ou le médecin de confiance des CFL sera considéré comme un refus de service et puni comme tel.

IV) Exemples des différents documents utilisés au cours d'une procédure disciplinaire:

Voir pages suivantes : ➔ ➔ ➔

Demande d'explications écrites
Aufforderung zur schriftlichen Erklärung

Nom et prénom de l'agent interrogé: **BENGEL Claus**

Emploi: *s/inspecteur*

Matricule: **22 222**

Service d'attache: **Gare de Luxembourg**

Exposé succinct des faits constatés:

En date du 1^{er} avril 2013, vous auriez dû prendre votre service à 6.00 heures du matin au poste de chef de surveillance du quai 1. Or vous ne vous êtes présenté à votre poste qu'à 8.30 heures.

Veuillez fournir vos explications écrites.

Luxembourg, le 1^{er} avril 2013

L'inspecteur divisionnaire,
Qualité du chef local
(signature du chef local)

Signature

Explications écrites (1)

...je n'ai pas entendu le réveil ...
veuillez m'excuser.

Signature de l'agent qui a recueilli les explications:

Uniquement si un autre agent a rédigé les explications !!!!

...XY... (emploi) ...

Nom et prénom

Emploi

Luxembourg, le... *3 avril 2013*

(signature de BENGEL Claus)

Signature de l'agent mis en cause

(1) Les explications ne pouvant être rédigées par l'agent mis en cause peuvent être recueillies par un tiers, sous la dictée de l'intéressé. Dans ce cas, la signature de l'agent fautif doit être précédée de la mention "Pris connaissance et reconnu conforme à la vérité."

DECLARATION

demandée à **Monsieur ZEYEN Justin, s'inspecteur, bureau du personnel**

(Exposé succinct de l'objet de la déclaration)

concernant: *En date du 1^{er} avril 2013, le s'inspecteur BENGEL Claus aurait dû prendre son service à 6.00 heures du matin au poste de chef de surveillance du quai 1. Or il ne s'est présenté à son poste qu'à 8.30 heures.
L'intéressé avait-il l'autorisation de prendre son service à une autre heure que prévu ?*

Luxembourg, le 1^{er} avril 2013

L'inspecteur principal
Qualité du chef local

(signature du chef local)

Signature

DECLARATION

Le s'inspecteur BENGEL Claus avait été informé sur son tour de service du 1^{er} avril 2013 de 6.00 à 12.00 heures.

Il ne s'est pas porté malade et n'a pas non plus annoncé son retard.

➔ Pris connaissance ➔

Signature de l'agent que concerne la présente déclaration:

(signature de BENGEL Claus)

BENGEL Claus

s'inspecteur

Nom et prénom

Emploi

Luxembourg, le 1^{er} avril 2013

(signature de ZEYEN Justin)

Signature de l'agent

Signature de l'agent qui a recueilli la déclaration:

Uniquement si un autre agent a rédigé les explications !!!!

xy (emploi)
Nom et prénom Emploi

Proposition de mesure disciplinaire

Nom et prénom de l'intéressé(e): **BENGEL Claus**

Matricule: **22 222**

Service d'attache: **Gare de Luxembourg**

Emploi: *s/inspecteur*

Date de nomination à l'emploi actuel: **01.10.2011**

Date de naissance: **01.04.1983**

Date d'entrée au réseau: **01.04.2003**

Etat civil: **célibataire**

a) Punitons de toute nature encourues dans les 12 derniers mois avec indication du motif:

néant

b) Punitons graves déjà encourues (Punitons supérieures au "blâme avec inscription au dossier") avec indication du motif:

néant

Exposé résumé de l'affaire:

En date du 1^{er} avril 2013, le s'inspecteur BENGEL Claus aurait dû prendre son service à 6.00 heures du matin au poste de chef de surveillance du quai 1. Or il ne s'est présenté à son poste qu'à 8.30 heures, sans en avoir eu l'autorisation et sans en avoir averti le bureau du personnel.

Une retenue de traitement de 5/333 afférente au mois d'avril 2013 est à opérer sur un prochain état de solde. [↩↩ absence irrégulière de 2 heures et 30 minutes (6.00 à 8.30 heures) sanctionnée à 1/333 par tranche de 30 minutes: Circulaire N° 2 pour l'application de l'Ordre Général N° 10 (voir Annexe IXb)]

Transmis au Chargé de Gestion avec avis d'infliger à l'intéressé(e) la mesure disciplinaire suivante:

Réprimande avec amende de 6,25 € (250Fr.)

Luxembourg, le 10 avril 2013

L'inspecteur divisionnaire,
qualité du chef local

(signature du chef local)

signature



Service Ressources
Humaines

Luxembourg, le 20 avril 2013

N° 1111 - RH/A2

Monsieur BENGEL Claus

s/inspecteur
Gare de Luxembourg
par l'entremise du Service Exploitation
Infrastructure

En date du 1^{er} avril 2013, vous auriez dû prendre votre service à 6.00 heures du matin au poste de chef de surveillance du quai 1. Or vous ne vous êtes présenté à votre poste qu'à 8.30 heures, sans en avoir eu l'autorisation et sans en avoir averti le bureau du personnel.

En considération de ce qui précède, il est envisagé de vous infliger la mesure disciplinaire:

" Réprimande avec amende de 6,25 € "

L'affaire sera soumise au Conseil d'Enquête institué conformément à l'article 36 du Statut du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois, si vous le désirez.

Veillez donc dans les 8 jours suivant la réception de la présente lettre, compléter et renvoyer la déclaration ci-jointe.

Le cas échéant, vous serez avisé 8 jours au moins avant la date de la séance du Conseil d'Enquête conformément aux dispositions du chapitre 4.6 de l'Ordre Général N° 10.

En outre vous êtes informé qu'une **retenue de traitement de 5/333 afférente au mois d'avril 2013** sera opérée sur un prochain état de solde. [↩↩ absence irrégulière de 2 heures et 30 minutes (6.00 à 8.30 heures) sanctionnée à 1/333 par tranche de 30 minutes: Circulaire N° 2 pour l'application de l'Ordre Général N° 10 (voir Annexe IXb)]

Cette mesure est purement administrative et ne rentre pas dans la compétence du Conseil d'Enquête.

Le Chargé de Gestion,

(signature du Chargé de Gestion du Service RH)

DECLARATION

(à retourner au Service Ressources Humaines – RH/A2)

Comme suite à la lettre N° 1111 - RH/A2 du 20 avril 2013 concernant la punition:

" Réprimande avec amende de 6,25 € "

qui est proposée à mon égard, je désire que l'affaire

- **soit soumise** au Conseil d'Enquête, *

- **ne soit pas soumise** au Conseil d'Enquête.*

_____, le _____

(signature)

*) biffer ce qui ne convient pas

BENGEL Claus

s/inspecteur

Gare de Luxembourg

N° matricule: 22 222



SOCIÉTÉ NATIONALE
DES CHEMINS DE FER LUXEMBOURGEOIS

Direction Générale

N° 1111 - RH/A2

NOTIFICATION DE PUNITION

Nom et prénom de l'agent: *BENGEL Claus*

Date de naissance: *01.04.1983*

N° matricule: *22 222*

Emploi: *s/inspecteur*

Service d'attache: *Gare de Luxembourg*

PUNITION: *Réprimande avec amende de 6,25 €*

MOTIF: *En date du 1^{er} avril 2013, le s'inspecteur BENGEL Claus aurait dû prendre son service à 6.00 heures du matin au poste de chef de surveillance du quai 1. Or il ne s'est présenté à son poste qu'à 8.30 heures, sans en avoir eu l'autorisation et sans en avoir averti le bureau du personnel.*

L'intéressé a exprimé le désir que l'affaire ne soit pas soumise au Conseil d'Enquête.

Punition infligée sur décision de M. le Directeur Général en date du 20 juin 2013, prise sur avis du Conseil d'Enquête.

Une retenue de traitement de 5/333 afférente au mois d'avril 2013 sera opérée sur un prochain état de solde.

Luxembourg, le 20 juin 2013

Le Directeur Général,

(signature)

(Dans le cas d'un « dernier avertissement », ce serait donc la date de départ du délai de 12 mois durant lesquels BENGEL ne devrait plus commettre une nouvelle faute comportant une punition prononcée par le directeur !)

Reçu la notification dont ci-dessus copie

Luxembourg, le 26 juin 2013

Transmis au Service Ressources Humaines pour les suites

Luxembourg, le 29 juin 2013

Le Chargé de Gestion,

(signature de BENGEL Claus)
(signature de l'intéressé)

(signature du Chargé de Gestion du Service EI)
(signature)

Les effets subsidiaires des mesures disciplinaires

Personnel non commissionné	Personnel commissionné
<p>Toute nouvelle faute comportant une punition prononcée par le directeur et commise dans le délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement entraîne le congédiement à titre de mesure disciplinaire (art. 7)</p>	<p>Les effets de la mesure disciplinaire prévue sous 5° sont uniquement d'ordre pécuniaire et n'affectent pas l'ancienneté de traitement (art. 31)</p> <p>Toutes les mesures disciplinaires à partir du déplacement à titre de mesure disciplinaire entraînent pour les agents inscrits sur un tableau de classement ou d'avancement la radiation de ce tableau (art. 31)</p> <p>Toute nouvelle faute comportant une punition prononcée par le directeur et commise dans le délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement entraîne la révocation (art. 31)</p>

Condamnation à une peine privative de liberté

Art. 32 - L'agent, condamné pour un acte commis intentionnellement à une peine privative de liberté de plus d'un an sans sursis ou à l'interdiction de tout ou partie des droits énumérés à l'article 31 (lisez: l'article 11.) du code pénal, encourt de plein droit la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension. La perte du droit à la pension ne porte pas préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive, prévue en matière de coordination des régimes de pension.

Désaffectation et suspension

<p>Art. 8 - L'agent qui est présumé compromettre l'exécution du service ou avoir commis une faute grave peut être immédiatement suspendu par le chef de service.</p> <p>Il en est immédiatement rendu compte au directeur qui statue sur la punition à infliger aussitôt que possible et au plus tard dans le délai de deux mois.</p> <p>La suspension peut suivant la gravité du cas, entraîner, outre l'ajournement de tout droit à l'avancement, la privation totale du traitement et la suppression de tous les avantages accessoires (facilités de circulation, parking...)</p> <p>Si après instruction, le directeur ne prononce aucune punition, l'intéressé a droit à la restitution du traitement retenu.</p> <p>Il recouvre, le cas échéant, tous ses droits à l'avancement avec effet rétroactif.</p> <p>La DC est informée sans délai de toutes décisions prises en vertu de cet article</p>	<p>Art. 33 - Tout agent qui est présumé compromettre l'exécution du service ou avoir commis une faute grave peut être immédiatement affecté à d'autres fonctions ou suspendu par le chef de service.</p> <p>Il en est immédiatement rendu compte au directeur qui statue sur la punition à infliger aussitôt que possible et au plus tard dans le délai de deux mois.</p> <p>La suspension entraîne la privation totale du traitement <u>[dans les cas visés à l'art. 32]</u> lorsqu'il y a flagrant délit ou aveu du coupable, ainsi qu'en cas d'abandon de poste. Elle entraîne également la suppression de tous les avantages accessoires (facilités de circulation, parking ...).</p> <p>Si le directeur ne prononce, après instruction, aucune punition qui exclut des CFL l'agent suspendu (= 9°, 10° et 11°: v. art. 31), celui-ci a droit au paiement du traitement retenu.</p> <p>Il recouvre ses droits à l'avancement, le cas échéant avec effet rétroactif, pour autant que cette mesure n'est pas en contradiction avec la punition infligée (<u>voir</u>: radiation de tous tableaux à partir de punition 6°, rétrogradation, retard biennales)</p> <p>La DC est informée sans délai de toutes décisions prises en vertu de cet article.</p>
---	--

<u>Personnel non commissionné</u>	<u>Personnel commissionné</u>
Art. 7 - <i>Aucune mesure disciplinaire ne peut être prononcée sans qu'au préalable l'intéressé n'ait été appelé à fournir ses explications par écrit.</i>	Art. 34 - <i>L'intéressé doit, dans tous les cas, avoir été mis à même de fournir ses explications par écrit.</i>

Art. 35 - S'il s'agit d'une proposition de la punition à la décision du chef de service prévue à l'art. 31 sous a), 3°, (Blâme avec inscription au dossier et amende de 10 à 100 Fr) l'intéressé peut, dans les huit jours à partir de la notification de la proposition, demander que la proposition de punition soit soumise à l'avis d'une Commission d'enquête composée du président du Conseil d'Enquête (...), du président de la délégation centrale du personnel (...) et d'un représentant du service central dont relève l'agent.(...) (= **3 membres**)
idem: punition à la décision du chef de service prévue à l'art. 7 sous a), 3°, (Blâme avec inscription au dossier)

En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger à la Commission d'Enquête.

(...) l'agent ne doit être convoqué que si la Commission le juge nécessaire. (...)

Si les faits reprochés à l'agent font l'objet d'une procédure pénale, la Commission d'enquête peut surseoir à émettre son avis jusqu'à ce que cette procédure soit terminée.

Les avis de la Commission d'enquête lient le chef de service, sauf que celui-ci peut prononcer une mesure disciplinaire moins sévère (...).

Art. 36 - Les propositions d'une punition à la décision du directeur sont toutes soumises à l'avis du Conseil d'enquête, à moins que l'agent intéressé, informé par lettre du renvoi de son affaire devant ce Conseil, ne renonce à cette procédure dans les huit jours à partir de la réception de la lettre.

Le **Conseil d'enquête** comprend, sous la présidence d'un délégué du directeur:

- 1° Deux agents, dont un au moins du service dont relève l'intéressé, désignés par le directeur;
 - 2° Deux agents, dont un au moins du service dont relève l'intéressé, pris (...) parmi les délégués (...) auprès du directeur. (= **5 membres**)
- (...)

En aucun cas le chef direct qui propose la punition ne peut siéger au Conseil d'enquête.

L'agent comparaissant devant le Conseil d'enquête peut se faire assister par un **défenseur** de son choix, pris parmi le personnel des CFL en activité de service ou en retraite.

(...)

Si les faits reprochés à l'agent font l'objet d'une procédure pénale, le Conseil d'enquête peut surseoir à émettre son avis jusqu'à ce que la procédure pénale soit terminée.

Les avis du Conseil d'enquête lient le directeur, sauf que celui-ci peut prononcer une mesure disciplinaire moins sévère que celle qui est proposée par le Conseil.


Art. 37 - L'agent rétrogradé par mesure disciplinaire concourt pour l'avancement avec les agents de son nouveau grade et bénéficie des augmentations périodiques correspondantes.

Au bout de six mois à partir de la notification de la punition, l'agent rétrogradé peut introduire une demande en réhabilitation (...). Le chef de service transmet sa proposition au directeur conjointement avec la demande de l'intéressé. Le directeur doit statuer sur la demande dans les trois mois à partir de son introduction.

En cas de réhabilitation, l'intéressé sera réinscrit au tableau de classement ou d'avancement à la place qu'il occupait au jour de sa rétrogradation, sans préjudice toutefois des promotions qui seraient intervenues entre-temps en faveur d'agents qui lui succédaient sur ledit tableau.

Réhabilitation

Moyens de défense et de recours
Personnel non-commissionné et commissionné
PRECIS

I) "Demande d'explications écrites" (Art.7 et 34)	
II a) Commission d'enquête (Art. 7 et 35) Punition à la décision du Chef de Service: "Blâme avec inscription au dossier (et amende ...)" L'agent est avisé qu'une punition ("3 ^e ") est proposée à son égard. Il peut alors demander que l'affaire soit soumise à l'avis de la Commission d'enquête Composition: (3 membres) Président du Conseil d'Enquête (ou suppléant) Président de la DC (ou délégué) Représentant du Service Central (tiré au sort parmi les 5 agents les plus anciens d'un grade au moins égal à celui de l'agent incriminé)  En aucun cas présence du chef direct qui a proposé la punition L'agent n'est convoqué qu'en cas de nécessité Avis émis à la majorité des voix (3 opinions => ralliement de la moins favorable à l'une des autres) Procédure pénale → la Commission d'enquête peut surseoir à émettre son avis L'avis de la Commission d'enquête lie le chef de service, sauf punition moins sévère	II b) Conseil d'enquête (Art. 7 et 36) Toutes les punitions à la décision du directeur L'agent est avisé que l'affaire est soumise à l'avis du Conseil d'enquête. Il peut alors demander que l'affaire ne soit pas soumise au Conseil d'enquête. Composition: (5 membres) Président (=délégué du directeur) 2 agents, dont un au moins du service de l'incriminé, désignés par le directeur 2 agents, dont un au moins du service de l'incriminé, pris par roulement sur un tableau dressé par ordre d'ancienneté parmi délégués titulaires et suppléants auprès du directeur (DC et Services Centraux) Les membres sont d'un grade au moins égal à celui de l'incriminé (vue <u>toute une même séance</u>) Si pas possible => délégués auprès Chef de Service (même procédure) Si pas possible => tirage au sort parmi 5 agents les plus anciens de grade au moins égal du service central En aucun cas présence du chef direct qui a proposé la punition L'agent est convoqué et peut se faire assister par un défenseur de son choix pris parmi le personnel des CFL en activité de service ou en retraite Avis émis à la majorité des voix (plus de 2 opinions => ralliement des moins favorables à l'une des autres) Procédure pénale → le Conseil d'enquête peut surseoir à émettre son avis (Conséquence: en cas de suspension ou d'affectation à d'autres fonctions, le Directeur n'est plus lié au délai de 2 mois) L'avis du Conseil d'enquête lie le directeur, sauf punition moins sévère
III) Tribunaux de travail (Art. 62)	

voir également: → l'Ordre Général N° 10 ayant pour objet les "*Mesures disciplinaires. - Conseil d'enquête. - Commission d'enquête.*"
→ la Circulaire N°1 pour l'application de l'O. G. N° 10 (voir Annexe IX)
et la Décision de principe RH/S du 24 août 2007 (voir Annexe Xa)

Titre III. – (réservé).

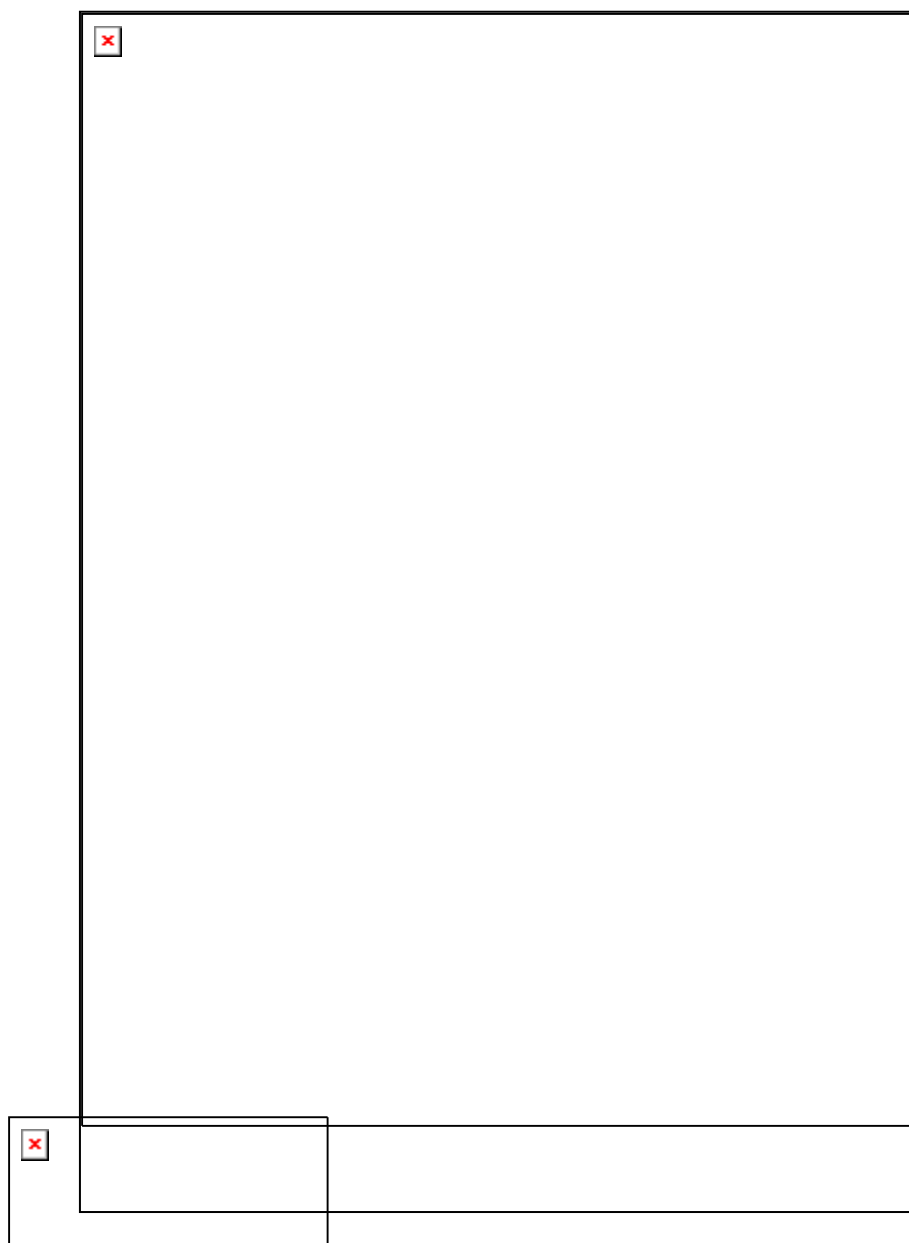
Titre III. – Mesures disciplinaires. (voir pages précédentes)

Titre V. - Mutations, congés, maladies, occupations étrangères au service

Art. 9 - Congés, autorisations de commerce, administrateurs d'une entreprise commerciale:
mêmes dispositions que personnel commissionné (voir art. 12 & 16)

Titre VI. – Dispositions diverses.

Art. 10 - Recommandations: mêmes dispositions que personnel commissionné
(voir art. 41 & 42)



Livre II - PERSONNEL COMMISSIONNE

Recrutement du personnel commissionné. Formes de commissionnement.


Art. 11 - Les dispositions du présent Livre sont applicables au personnel commissionné.

Ce personnel se recrute parmi les agents stagiaires admis au commissionnement dans les conditions prévues au Livre Ier

Le commissionnement est constaté par la remise d'un titre de nomination indiquant l'emploi, le grade et le service d'attache

En outre, le titre de nomination indique la date de commissionnement

Pourquoi?

Contrairement à la **date de nomination** qui est **toujours le 1er d'un mois**,
 le **commissionnement a lieu exactement** après les 12 ou 24 mois de stage.

Exemple

Entré au service au cours d'un mois, un stagiaire est commissionné le même jour après sa période de stage de respectivement 12 ou 24 mois.

Date d'embauchage au grade I/0: **13.10.2003** ⇨ commissionnement: **13.10.2004**

⇨ Nomination au grade de début I/1: **01.11.2004**.

A noter que **la rémunération au grade de début est due, le cas échéant proportionnellement, à partir de la date du commissionnement.**

(**exemple**: voir calcul de l'ancienneté de traitement page 6
9 du cours)

Titre Ier - Congés, maladies, changements de résidence, occupations étrangères au service

voir également: → l'Ordre Général N° 13 "relatif au régime des congés des agents du cadre permanent".

Art. 12 - §1 *Indépendamment des 52 grands repos périodiques (Lire: indépendamment des **repos hebdomadaires**...tels qu'ils sont définis à l'article 52, § 13) (...), le personnel (...) a droit à un **congé de récréation payé**.*

La durée du congé est la même que celle prévue pour les fonctionnaires de l'Etat.

32 jours jusqu'à l'âge de 50 ans (jusqu'en 2007 inclus: 28 jours et en 2008: 31 jours),
34 jours à partir de l'année au cours de laquelle l'agent atteint 50 ans, (jusqu'en 2007: 30 jours, 2008: 33 jours)
36 jours à partir de l'année au cours de laquelle l'agent atteint 55 ans, (jusqu'en 2007: 32 jours, 2008: 35 jours),
Pour l'agent relevant de la filière du personnel mécanicien nommé à l'un des grades A/3, A/4 et A/5, la durée des congés précités est augmentée de quatre jours ouvrables.

Il est tenu compte, dans l'attribution du congé, des convenances des agents dans la mesure où elles sont compatibles avec les exigences de service.

Dans tous les cas le congé annuel de récréation doit comporter au moins une période de deux semaines consécutives.

Possibilité de réserver une partie du congé annuel pour la période des fêtes de fin d'année et de reporter quelques jours de ce congé sur l'année suivante, sous réserve que ce report soit compatible avec les exigences du service et que le congé se termine au plus tard le 31 janvier de la nouvelle année. (O.G. 13 – art. 9)

Lorsque par suite de nécessité de service les congés n'ont pu être accordés pendant l'exercice en cours, ils seront accordés dans le premier trimestre de l'exercice suivant

(c.-à-d. jusqu'au 31 mars de l'exercice suivant) (→ v. O.G. 13 – article 9.

raisons: nécessité de service, maladie ou accident de travail) (...)

*Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de **travailleur handicapé**.*

Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès de la Société

Dispenses de service avec conservation de l'intégralité du traitement:

Art. 12 - § 2 -(...) *des dispenses de service avec conservation de l'intégralité du traitement sont accordées aux fins*

- de l'accomplissement de la mission de membre de la délégation du personnel (v. congé supplémentaire avec traitement) et de celle
- d'assesseur aux tribunaux de travail,
- de l'accomplissement des droits et devoirs civiques ainsi que des mandats attribués par les lois, arrêtés ou des décisions gouvernementales

bourgmestre: 9 - 40 heures par semaine
échevins: 5 - 20 heures par semaine
conseiller: 3- 5 heures par semaine
Si le temps consacré à ses mandats paraît excessif, le tribunal arbitral, sur demande des CFL, décidera s'il y a lieu à réduction ou cessation de la rémunération
(député: mise à la retraite d'office pour la durée du mandat)

Exemption de service:

Art. 12 bis - *L'agent remplissant les fonctions de président de la délégation centrale est exempté de son service régulier avec conservation de ses droits relatifs à l'avancement, la promotion et la retraite.*

Il en est de même des agents remplissant des fonctions déterminées dans une organisation professionnelle de cheminots, sur décision du Conseil d'Administration (→ v. O.G.13 - art. 22 + 23.)

travailleur handicapé:
toute personne qui présente une diminution de sa capacité de travail de trente pour cent au moins

PRECIS



1 Congé de maternité et congé d'accueil

1.1. Congé de maternité (Droit)

Conditions: certificat attestant la date présumée de l'accouchement

Bénéficiaire: agent féminin en activité de service

Durée:

- congé prénatal de **huit semaines**, prolongé, le cas échéant, jusqu'à l'accouchement si la date présumée par le médecin est dépassée, et
 Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal (**article L:332-1 du Code du Travail**)
- congé postnatal de **huit semaines**, porté à **douze semaines** en cas d'accouchement prématuré, multiple ainsi que pour mères allaitant leur enfant
 accouchement prématuré: accouchement avant l'achèvement de la 37^e semaine de la grossesse (**article L:331-1, point 4. du Code du Travail**)

1.2. Congé d'accueil (Droit)

Conditions: attestation délivrée par le tribunal que la procédure d'adoption est introduite pour un enfant non encore admis à la première année d'études scolaires ou un certificat de même nature établi par un organisme agréé œuvrant dans le domaine de l'adoption.

Bénéficiaire: un des deux conjoints disposés à adopter un enfant

Durée: **8 semaines** portées à **12 semaines** en cas d'adoption multiple

1.3. Le congé de maternité et le congé d'accueil sont considérés comme période d'activité de service (mais possibilité de suspendre le stage!)


2. Congé parental (Droit)

L'agent en activité de service pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental a droit, à sa demande, à un congé parental et à une indemnité de congé parental selon les conditions et modalités prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

Soit **6 mois congé "plein temps"**, soit **12 mois congé "à temps partiel "**, par enfant pour les deux parents, un des deux congés devant être pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, l'autre congé devant être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis (peut être reporté).

3. Congé pour raisons familiales (Droit)

L'agent en activité de service a droit à un congé pour raisons familiales à accorder selon les conditions et modalités prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

 En principe **deux jours** (qui peuvent être fractionnés) **par enfant**, âgé de **moins de 15 ans**, et **par année sur présentation d'un certificat médical attestant la maladie de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire auprès de l'enfant et la durée de cette présence (!)**. Cette durée peut être prorogée pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle: 1. les affections cancéreuses en phase évolutive, 2. les pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives (voir articles L. 234-50 à L. 234-55 du Code du Travail et arrêté grand-ducal du 10.05.1999).

(**Enfants invalides**: pas de limite d'âge et 4 jours par année!)

voir également: → Décision de principe RH3 du 21 janvier 2009 (**voir Annexe V**)

4. **Congé sans traitement**

4.1. Consécutivement à un congé de maternité, un congé d'accueil ou un congé parental (Droit)

Conditions: aucune période d'activité de service (~~ou de congé~~) intercalée

Bénéficiaire: tout agent, consécutivement au congé de maternité, d'accueil ou parental (pris à la suite immédiate d'un congé de maternité ou d'accueil)

Durée: pas supérieure à deux années et en principe par année(s) entière(s)

Ce congé sans traitement est considéré - le non-paiement du traitement et le droit au congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale

- pour les avancements en échelon et en traitement et pour les majorations de l'indice
- pour les promotions,
- pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

4.2. a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans (Faveur)

b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées (Faveur)

Conditions: demande (écrite)

Bénéficiaire: agent en activité de service

Durée: année(s) entière(s)

Ce congé sans traitement est bonifié comme période d'activité de service intégrale (**maximum de la bonification: dix ans**, y compris le temps déjà bonifié, le cas échéant, en vertu d'une autre disposition de l'article 12ter):

- pour les avancements en échelon et en traitement et pour les majorations de l'indice
- pour les promotions,
- pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

A noter qu'un congé de maternité ou d'accueil accordé au cours du congé sans traitement n'est rémunéré que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé sans traitement,

➡ **mais:** Les agents qui se voient accorder successivement les congés sans traitement prévus sub 4.1. et 4.2. n'ont droit à la rémunération du congé de maternité ou d'accueil que pendant le premier de ces congés (donc celui prévu sub 4.1.).

5. **Congé pour travail à mi-temps**

5.1. pour élever un ou plusieurs enfants non encore admis à la première année d'études primaires (Droit)

Condition: consécutivement à un congé de maternité ou d'accueil et à un congé parental (pris à la suite immédiate d'un congé de maternité ou d'accueil) ou au congé sans traitement pris consécutivement à un congé de maternité ou d'accueil (point 4.1.)

Bénéficiaire: agent ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'accueil, parental (pris à la suite immédiate d'un congé de maternité ou d'accueil) ou d'un congé sans traitement prévu sous 4.1.

Durée: année(s) entière(s)

Ce congé pour travail à mi-temps est considéré - le non-paiement de la moitié du traitement et le droit à moitié du congé annuel mis à part - comme période d'activité de service intégrale pour les avancements en échelon, les majorations de l'indice et les avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

A noter qu'un congé de maternité ou d'accueil accordé au cours du congé pour travail à mi-temps n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps,

5.2. a) pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans (Faveur)

b) pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées (Faveur)

Bénéficiaires: tous les agents,

Durée: année(s) entière(s)

Ce congé pour travail à mi-temps est bonifié comme période d'activité de service intégrale pour les avancements en échelon, les majorations de l'indice et les avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion.

A noter qu'un congé de maternité ou d'accueil accordé au cours du congé pour travail à mi-temps n'est rémunéré à concurrence d'une tâche complète que s'il survient durant les deux premières années suivant le début du congé pour travail à mi-temps.

➡ **mais:** Les agents qui se voient accorder successivement les congés pour travail à mi-temps prévus sub 5.1. et 5.2. n'ont droit à la rémunération du congé de maternité ou d'accueil à concurrence d'une tâche complète qu'une seule fois, donc s'il survient durant les deux premières années du premier de ces congés. (donc celui prévu sub 5.1.)

➡ **L'agent bénéficiaire d'un congé pour travail à mi-temps ne peut exercer, pendant la durée de ce congé, aucune autre activité lucrative.** ⬅

Peuvent également bénéficier d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps visés au paragraphe 4, points 4.1. et 4.2. sous a) et au paragraphe 5, points 5.1. et 5.2. sous a) ci-dessus, **les agents dont le conjoint a bénéficié** d'un congé de maternité, d'un congé d'accueil ou d'un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Important:

A l'expiration d'un congé sans traitement ou d'un congé pour travail à mi-temps décrits ci-dessus l'agent ne peut assumer à nouveau ses fonctions à plein temps qu'à condition qu'il existe une vacance à plein temps dans le même emploi ou emploi similaire, soit dans son service d'origine, soit dans un autre service.

Lorsqu'une vacance de poste à temps plein fait défaut, le congé sans traitement ou le congé pour travail à mi-temps est prolongé jusqu'à la survenance de la première vacance de poste,

➡ **mais** au maximum pendant une année pour les congés visés aux points 4.1., 4.2.a), 5.1. et 5.2.a): donc pour ceux des congés qui ont été pris pour élever un enfant!

Après cette année, ces agents peuvent donc à nouveau assumer leurs fonctions à plein temps, même par dépassement de l'effectif !!

6. Service à temps partiel

6.1. Si l'intérêt du service le permet, l'agent peut assumer un service à temps partiel correspondant à vingt-cinq pour cent, à cinquante pour cent ou à soixante-quinze pour cent d'une tâche complète.

La décision d'accorder un service à temps partiel appartient au directeur de l'entreprise, le chef du Service RH, le chef du service dont relève l'agent, ainsi que la Délégation Centrale du Personnel entendus en leurs avis.

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel de vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent a droit à respectivement vingt-cinq pour cent, cinquante pour cent ou soixante-quinze pour cent du traitement, respectivement de tout élément accessoire ou supplémentaire du traitement auquel il peut prétendre tels que, notamment, l'allocation de famille et l'allocation de fin d'année. (*idem*: allocation de repas)

L'agent bénéficiaire d'un service à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité lucrative. Sont applicables en ce sens les principes afférents en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

6.2. Ne peuvent bénéficier du service à temps partiel :

- a) Les agents en congé pour travail à mi-temps ou en congé sans traitement, pendant la durée de ces congés ;
- b) Les agents qui bénéficient d'un congé parental visé au paragraphe 2 du présent article 12ter.

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.

6.3. 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 de service et l'agent, ne soit retenue.

6.4. La période de service à temps partiel est bonifiée comme période d'activité de service intégrale pour l'application des avancements en échelon, des majorations de l'indice et des avancements en traitement, pour les promotions ainsi que pour le droit d'admission à l'examen de promotion, sous réserve des dispositions de l'article 48⁴, alinéa 1er, et de l'article 49, alinéa 2, du Statut du Personnel.

Art. 43bis. Dispositions complémentaires relatives au service à temps partiel

1. Outre les agents visés au point 6.2. de l'article 43 **ne peuvent pas non plus bénéficier du service à temps partiel :**

- a) **Les agents assumant les fonctions de chargé de gestion ou occupant un poste à responsabilité particulière ;**
- b) **les agents visés à l'article 65 du Statut du Personnel.**

2. Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1, point b), mais sans préjudice du point a) du même paragraphe 1, **les agents nommés à l'un des grades D/1 à D/4 entrent en ligne de compte pour bénéficier du service à temps partiel** suivant les conditions générales prévues au paragraphe 6 de l'article 43, à l'exception du deuxième alinéa du point 6.1. La décision portant approbation ou refus d'un tel service à temps partiel est prise par le directeur du ressort sur demande écrite motivée de l'agent intéressé et avis circonstancié du chargé de gestion ou supérieur hiérarchique concerné. Le cas échéant, l'agent demandeur peut être appelé à soutenir les motifs de sa demande lors d'une entrevue personnelle avec le directeur du ressort.

3. **Le service à temps partiel accordé en vertu du paragraphe précédent prend fin automatiquement avec effet de la date de nomination de l'agent concerné au grade D/5 ou de son affectation aux fonctions de chargé de gestion.** Toutefois, il lui sera loisible de renoncer par écrit à cette promotion ou affectation après avoir été dûment informé par le Service RH qu'il entre en ligne de compte pour accéder au nouveau grade ou poste.

Contrairement aux dispositions régissant les congés sans traitement et pour travail à mi-temps, les congés de maternité et les congés d'accueil des agents bénéficiaires d'un service à temps partiel ne sont pas rémunérés à concurrence d'une tâche complète!

Statut du Personnel (suite):

Art. 13 - Outre les congés prévus au présent titre, les agents du cadre permanent peuvent bénéficier de dispenses de service et congés spéciaux dont les conditions et modalités d'octroi sont fixées par règlement interne. Sont notamment visés les jours fériés, les congés pour raisons de santé, les congés extraordinaires et congés de convenances personnelles, le congé-éducation et le congé sportif tels qu'ils sont fixés pour les fonctionnaires de l'Etat. (voir pages suivantes →)

Il s'agit notamment:

1. **des congés de circonstance** (voir également: l'Ordre Général N° 13)

1.1. Sont accordés les congés de circonstance ci-après (Droit):

- a) à l'occasion de la **célébration du mariage ou du partenariat de l'agent: six jours** ouvrables Indépendamment de l'événement, ce congé de circonstance n'est dû qu'une fois tous les deux ans.
- b) lors de la **naissance d'un enfant de l'agent masculin: quatre jours** ouvrables. (Ce congé est limité à quatre jours même en cas d'accouchement multiple)
- c) à l'occasion de la **célébration du mariage ou du partenariat d'un enfant: deux jours** ouvrables Indépendamment de l'événement, ce congé de circonstance n'est dû qu'une fois tous les deux ans par enfant.
- d) à l'occasion du **décès d'un conjoint, du partenaire, d'un parent ou allié du premier degré: trois jours** ouvrables* (Par parent ou allié du premier degré il y a lieu d'entendre les père et mère, fils et fille ainsi que, dans les deux acceptions des termes, les beau-père et belle-mère, beau-fils et belle-fille)
- e) à l'occasion du **décès d'un frère ou d'une soeur ayant vécu dans le même ménage que l'agent: trois jours** ouvrables
- f) à l'occasion du **décès d'un parent ou allié du deuxième degré: un jour** ouvrable* (autre qu'un frère ou une soeur ayant vécu au même ménage que l'agent: un jour ouvrable) (Par parent ou allié du deuxième degré il y a lieu d'entendre les grands-pères et grands-mères (parents ou alliés), les petits-fils et petites-filles (parents ou alliés), les frères et sœurs, y compris les frères et sœurs de différents lits, les beaux-frères et belles-sœurs)
- g) à l'occasion d'un **déménagement: deux jours** ouvrables
- h) à l'occasion de l'**adoption d'un enfant: deux jours** ouvrables (L'agent bénéficiant d'un congé d'accueil n'a pas droit au congé de circonstance.)

→ * Le **partenaire** au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats est assimilé au conjoint en ce qui concerne les dispositions prévues sous d) et f) au paragraphe 1 de l'article 19.

1.2. **Dans des cas exceptionnels**, l'agent dont le taux d'occupation est égal ou supérieur à cinquante pour cent d'une tâche complète **peut** bénéficier, sur sa demande, d'un **congé de circonstance extraordinaire de huit heures par mois pour des raisons sociales** en relation directe avec son conjoint, son partenaire ou ses enfants **mineurs**, dûment motivées par certificat médical.

Pour l'agent dont le taux d'occupation est inférieur à cinquante pour cent d'une tâche complète la durée dudit congé de circonstance extraordinaire est fixée à **quatre heures par mois**. (Faveur)

Les congés de circonstance

- ⇒ doivent être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit (sur présentation de **pièces à l'appui** !!)
- ⇒ ne peuvent ni être fractionnés, ni être reportés sur le congé ordinaire
- Exceptions:**
 - 1) le congé de circonstance extraordinaire pour des raisons sociales
 - 2) pour les congés de circonstance dus à l'occasion d'un décès, respectivement une journée ou une demi-journée peut être reportée pour le service de commémoration religieux ultérieur (endéans les deux mois suivant l'événement).
- ⇒ doivent être **reportés au 1er jour où l'agent aurait dû reprendre son service** si l'événement tombe un jour non travaillé (Repos hebdomadaire, jour férié etc.)
- ⇒ **interrompent le congé de récréation,**
- ⇒ ne sont pas dus si l'événement se produit durant une période d'absence pour maladie,

2. des jours fériés

Sont considérés comme jours fériés:

les jours fériés légaux (et les jours fériés de rechange) tels qu'ils sont prévus par les lois et règlements, ainsi que

- une demi-journée du mardi de la Pentecôte,
- l'après-midi du 24 décembre

(et avant l'exercice 2008:

- le Lundi gras,
- le lundi de la principale fête locale annuelle du lieu de résidence de service,
- le jour des Morts)

Pour mémoire:

- le Nouvel An,
- le lundi de Pâques,
- le premier mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- la Fête Nationale (le 23 juin),
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le premier et le deuxième jour de Noël

Extrait de l'O.G. N° 13:

1. Article 15. L'agent qui est obligé de faire du service pendant un des jours visés à l'article 14 (donc jours légaux et d'usage!!) a droit à une journée de compensation. Le droit au bénéfice de la compensation n'existe qu'après l'échéance du jour férié, sauf pour les jours de fête de Noël, pour lesquels les dispenses peuvent déjà être accordées à partir du 1er décembre.

→ A noter que l'agent visé par le présent article a également droit à une journée de compensation s'il se trouve en congé pour raisons de santé un des jours visés à l'article 14 (donc jours légaux et d'usage!!) alors qu'il aurait normalement été prévu pour faire du service!!

2. Article 16. Si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel l'agent n'aurait pas été obligé de faire du service en raison d'un repos hebdomadaire lui accordé déjà ce jour en vertu des dispositions statutaires, cet agent a droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement du service ne le permet pas, (donc pas si le congé compensatoire n'a pas pu être pris suite à un congé pour raisons de santé de l'agent!!) le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

3. Article 17. Si un jour férié légal tombe dans une période d'absence d'un agent pour les raisons indiquées au chapitre IX (congé pour raisons de santé) et coïncide avec un repos hebdomadaire visé au paragraphe 13 point 13.11. de l'article 52 du Statut du Personnel ou au deuxième alinéa du point 2 de la mesure d'exécution relative aux dispositions du point 13.11. précité, les dispositions de l'article 16 ci-dessus sont applicables à l'agent concerné.

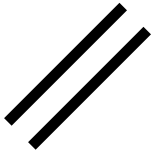
Art. 14 - En cas de blessures ou de maladie, les agents sont traités conformément aux dispositions légales qui sont ou seront mises en vigueur

Voir toutefois: → le Chapitre IX - Congé pour raisons de santé de l'Ordre Général N° 13 (extrait de l'O.G. N° 13)

ainsi que la Décision de principe RH/S du 24 août 2007 ayant pour objet "la répression de l'absentéisme pour maladie des agents" CFL (voir Annexes Vc et Vd)

à lire absolument en détail et en prenant note des annotations explicatives !!!





Ordre Général N° 3 - Chapitre 12

Inaptitudes pour raisons médicales

Article 1. *Le présent chapitre définit les mesures à appliquer à l'égard de tout agent commissionné qui, à cause d'une inaptitude pour raisons médicales, dénommée ci-après « inaptitude »,*

- *ou bien ne peut plus être occupé, sans restrictions, aux fonctions normales qu'il a assurées avant son inaptitude,*
- *ou bien doit être occupé à des fonctions autres que celles qu'il a exercées avant son inaptitude,*
- *ou bien encore est définitivement inapte à l'exercice d'un emploi quelconque.*

Article 2. *L'inaptitude complète ou partielle - provisoire ou définitive - aux fonctions normales doit être constatée par le **médecin du travail**.*

Sans préjudice d'autres errements ayant trait au suivi médical du personnel des CFL, tout cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail est à signaler immédiatement, sous pli cacheté, au Service Ressources Humaines, dénommé ci-après Service RH. Celui-ci prend soin que le service d'attache de l'agent intéressé soit pourvu dans le meilleur délai, tout en respectant la plus stricte confidentialité, des informations écrites nécessaires concernant les restrictions médicales à respecter.

Au cas où l'inaptitude constatée comporte des restrictions en rapport avec l'occupation aux fonctions normales de l'agent, le médecin du travail informe directement, soit par téléphone, e-mail ou fax, le service d'attache ou de gestion intéressé.

Article 3. Inaptitude compatible avec une occupation continue

§ 1. Inaptitude provisoire

L'agent qui est trouvé provisoirement inapte est à affecter, le cas échéant à l'instar du procédé prévu au paragraphe 2, point 2.1., à des fonctions qui ne se heurtent pas à l'inaptitude jusqu'au moment où le médecin du travail conclut ou bien à l'annulation des restrictions médicales, ou bien à l'inaptitude définitive comportant l'application des dispositions soit du paragraphe 2, soit de l'article 10.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, toute inaptitude (= "Berufsunfähigkeit") [et non un congé pour raisons de santé ("Arbeitsunfähigkeit") !!] qui a perduré depuis six mois ou qui, selon l'avis du médecin du travail, perdurera au-delà de la période précitée est considérée comme inaptitude définitive comportant l'application des dispositions du paragraphe suivant.

§ 2. Inaptitude définitive

2.1. En cas d'inaptitude définitive d'un agent, celui-ci est convoqué à une entrevue personnelle avec le chargé de gestion du Service RH afin, entre autres, de lui exposer les dispositions réglementaires applicables dans son cas. Lors de cette entrevue l'agent peut se faire accompagner par un représentant du personnel de son choix. Sans préjudice de ce qui précède, le Service de l'agent se charge de lui rechercher, le cas échéant d'entente avec le Service RH, une occupation dont l'exercice ne se heurte pas à la cause ou à la nature de l'inaptitude. S'il est impossible de trouver un poste adéquat au Service d'origine de l'intéressé, le Service RH lui recherche une occupation appropriée auprès d'un autre Service. Dans cette dernière hypothèse, les émoluments de l'agent intéressé continuent à être imputés au centre comptable de son service d'origine jusqu'au moment de son affectation définitive à un autre poste.

S'il y a lieu, l'agent inapte est mis en stage de formation au nouveau poste pour une durée ne dépassant pas deux mois. A l'expiration du stage de formation au plus tard, le chef local fait parvenir, par la voie hiérarchique, au Service RH un rapport sur l'aptitude professionnelle de l'agent aux fonctions lui dévolues. Si, à la fin du stage de formation l'agent n'est pas à même de remplir les fonctions du poste qu'il occupe, le Service concerné proposera au Service RH, dans un rapport circonstancié et motivé, l'affectation éventuelle à un autre poste. Si l'agent est également incapable de remplir les fonctions lui dévolues à ce dernier poste, le cas échéant après un nouveau stage de formation, ou si son affectation à un autre poste est impossible - de prime abord ou après l'un ou l'autre des stages visés ci-devant - compte tenu de son inaptitude ou de son incapacité professionnelle, l'application de l'article 10 s'impose.

2.2. L'affectation définitive à des fonctions compatibles avec l'inaptitude comporte pour l'agent intéressé, avec effet de la même date, le reclassement au grade et à l'emploi de début de la filière dont il assure des fonctions. Il conserve le traitement acquis à la veille de la date de reclassement. En aucun cas, le nouvel emploi ne peut être classé à un grade hiérarchique supérieur, au sens de l'article 48², paragraphe 3 dernier alinéa du STATUT DU PERSONNEL, [→ Sont considérés comme hiérarchiquement du même niveau les grades dont les indices minima (= les 1ers échelons) ne diffèrent pas de plus de trois points], au grade de début de la filière dont il relevait avant son reclassement. Suivant la gravité de l'inaptitude, l'agent inapte peut être occupé à un poste par dépassement de l'effectif prévu.

Pour le calcul de la bonification d'ancienneté au nouveau grade de début, l'agent est censé tomber sous les dispositions de l'article 48², paragraphe 4, dernier alinéa, du STATUT DU PERSONNEL [→ Les restrictions prévues aux alinéas qui précèdent (→ la bonification d'ancienneté de service ne peut dépasser douze ans et aucune bonification d'ancienneté n'est accordée à l'agent qui obtient sa première nomination après l'âge de cinquante-cinq ans) ne s'appliquent pas dans le cas où l'agent a reçu une première nomination dans une carrière inférieure à sa carrière normale, faute de remplir les conditions d'admission pour la carrière normale], sans que la bonification se rapportant à la période précédant son commissionnement proprement dit puisse dépasser celle accordée dans sa filière initiale.

2.3. Pour autant que sa nouvelle filière comporte un examen de promotion, l'agent reclassé en conformité du point précédent peut s'y présenter à condition d'avoir à son actif au moins huit années de service auprès des CFL et de remplir les autres conditions d'admission, à l'exception des conditions éventuelles de nomination.

Lors de l'avancement au premier grade accessible à la suite de la réussite audit examen de promotion, l'agent est considéré comme ayant été promu, à partir de sa situation au grade de début telle que celle-ci a été établie en conformité du point précédent, par le ou les grades intermédiaires de la filière.

Article 4. L'agent inapte n'a droit à aucun moment au bénéfice des dispositions de l'article 27 du Statut du Personnel et de l'Ordre Général N° 9 traitant des indemnités pouvant être accordées aux agents assurant pour des raisons de service des fonctions supérieures à celles de leur grade. Toutefois, il a droit, le cas échéant, aux primes normalement liées au travail assuré.

Article 5. Par traitement au sens de l'article 3, paragraphe 2, point 2.2., il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires des rémunérations et de l'article 48¹¹ du STATUT DU PERSONNEL et des dispositions additionnelles I à VII, VIII 1° à 6° et IX faisant annexe au Titre 1^{er} dudit STATUT. N'est donc à considérer comme diminution de traitement ni la cessation d'emplois accessoires, ni la cessation de primes, d'indemnités extraordinaires ou de frais de voyage ou autres lorsque la cause de ces indemnités vient à disparaître avec le nouvel emploi ou poste.

Article 6. L'agent visé au présent chapitre recouvre son ancien titre de nomination et ses droits à avancements normaux avec effet de la date où il est de nouveau reconnu apte à assurer ses fonctions normales initiales. Au cas où il peut reprendre ces fonctions endéans le délai d'un an à compter de la date de la constatation de l'inaptitude, il recouvre ses anciens droits avec effet rétroactif à la date de son reclassement.

Article 7.

§ 1. A condition de remplir les fonctions d'un poste prévu à l'effectif du personnel, l'agent reclassé depuis au moins cinq ans en conformité des dispositions du présent chapitre peut bénéficier d'une reconstitution de carrière dans sa nouvelle filière, sans que le niveau de rémunération en résultant – en l'occurrence le nombre de points accordés en vertu des tableaux indiciaires des rémunérations du STATUT DU PERSONNEL - puisse dépasser à aucun moment celui auquel il pourrait prétendre, compte tenu de ses qualifications professionnelles antérieures, dans sa filière initiale s'il n'était pas devenu inapte, et sans que l'effet pécuniaire en résultant puisse avoir un effet rétroactif.

Toute décision y relative est prise par le Directeur Général, sur demande de l'agent concerné qui doit être appuyée par le Chargé de Gestion du Service dont il relève et avisée par le Service RH.

§ 2. Par **reconstitution de carrière au sens du présent article**, il y a lieu d'entendre la mesure administrative visant à reconsidérer la carrière professionnelle de l'agent dans l'hypothèse de sa réussite à l'examen de fin de stage de sa nouvelle filière et de sa nomination au grade de début de celle-ci à la date de nomination réelle au grade de début de son ancienne filière.

Par dérogation aux dispositions générales et particulières relatives aux avancements dans les différentes carrières et filières, l'agent dont la carrière est reconstituée en application des présentes dispositions n'entre pas en ligne de compte pour bénéficier dans sa nouvelle filière d'une promotion au sens de l'article 48⁵, paragraphe 1, dernier alinéa, du STATUT DU PERSONNEL. Sous réserve des dispositions du premier alinéa au paragraphe 1 du présent article,



il bénéficie toutefois, en fonction des grades effectivement accessibles dans sa nouvelle filière par voie de réussite au seul examen de fin de stage visé au premier alinéa du présent paragraphe, des mesures suivantes :

- avancement au traitement du deuxième grade accessible : trois ans après le date de nomination au grade de début, telle que cette date a été déterminée en exécution des dispositions du premier alinéa du présent paragraphe ;
- avancement au traitement du troisième grade accessible : après six ans de nomination au grade de début précité ;
- avancement au traitement des grades subséquents accessibles : après chaque fois douze ans suivant l'avancement au grade immédiatement inférieur. Toutefois, pour l'agent dont la carrière professionnelle est reconstituée dans la filière courte de la carrière inférieure ce délai est porté à quatorze ans, sans préjudice des dispositions du dernier alinéa du présent paragraphe.

Les grades « bis » et le grade de rémunération A/4 prévu dans la filière courte de la carrière artisanale ne sont pas considérés comme grades accessibles au sens de l'alinéa précédent. Toutefois, l'agent rémunéré en application du présent article suivant le grade immédiatement inférieur à l'un de ces grades bénéficie de l'avancement au traitement respectif du grade « bis » ou A/4 à condition d'avoir atteint cinquante-cinq ans d'âge ou trente-cinq ans de service aux CFL.

L'agent rémunéré suivant le grade I/3 en exécution du présent article bénéficie de l'avancement au traitement du grade I/4 à condition d'avoir atteint quarante-cinq ans d'âge ou vingt ans de service aux CFL depuis sa nomination au grade de début visé au premier alinéa du présent paragraphe.

§ 3. Pour l'agent ayant bénéficié d'une reconstitution de carrière en application du présent article les dispositions de l'article 3, paragraphe 2, point 2.3., (possibilité de participer à l'examen de promotion de la nouvelle carrière s'il a à son actif au moins 8 ans de service aux CFL) restent applicables.



Article 8. Le refus de l'agent inapte, sans motif valable, de prendre le service au poste qui lui a été offert par le Service RH en conformité du présent chapitre est qualifiable de refus de service et puni comme tel.



Article 9. Mesures dérogatoires

Exception faite de l'article 3, paragraphes 1 et 2, point 2.1., des articles 4 et 8 ainsi que, mutatis mutandis ("les choses qui doivent être changées étant changées") de l'article 5, les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas à l'agent devenu inapte à la suite d'un accident de travail ou en raison d'une maladie professionnelle légalement reconnue. Dans ce cas, l'agent intéressé continue à bénéficier des avancements normaux auxquels il aurait pu prétendre, compte tenu de ses qualifications professionnelles acquises, s'il n'était pas devenu inapte. Il en est de même pour l'agent dont l'inaptitude est constatée après au moins 25 ans de service aux CFL ou à l'âge d'au moins 50 ans.



Ne tombe pourtant pas sous cette dernière disposition l'agent dont l'inaptitude résulte d'alcoolisme ou de toxicomanie.



Sous réserve de l'accord préalable du Directeur Général, il en est de même pour l'agent dont l'inaptitude résulte d'une maladie particulièrement grave^[1] nécessitant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse. Le Directeur Général prend sa décision sur avis et du médecin du travail pris sur le vu d'un rapport médical établi par le médecin traitant, et du Service RH.

Il en peut être de même également pour l'agent inapte qui continue à être occupé à des fonctions inhérentes à sa filière et sa spécialité ou son métier spécialisé. Dans ce cas le Directeur Général prend sa décision sur rapport circonstancié du chargé de gestion du Service concerné et avis du Service RH.

L'initiative pour soumettre à la décision du Directeur Général les cas visés aux deux alinéas précédents peut être prise soit par l'agent inapte en introduisant une demande y relative, soit par le chargé de gestion concerné, soit par le Service RH.

Article 10. Inaptitude incompatible avec une occupation continue

Dans l'hypothèse où, pour les raisons indiquées in fine du dernier alinéa de l'article 3, paragraphe 2, point 2.1., il n'est pas possible de trouver une occupation adéquate à l'agent inapte ou si de l'avis du médecin du travail l'agent présente une inaptitude incompatible avec une occupation continue aux CFL, le Service RH soumet au Directeur Général un rapport détaillé permettant à celui-ci de décider ou bien de l'affectation d'office de l'intéressé à un service déterminé, ou bien du renvoi du dossier à la commission des pensions prévue au Règlement sur les Pension des Agents CFL [en vue d'une mise à la réforme (= mise à la retraite pour inaptitude physique) éventuelle!].

(à noter que l'agent mis à la réforme pourra rentrer en service **dans les 10 premières années qui suivent sa mise à la réforme** si la même commission des pensions aura constaté que son état de santé s'est modifié de telle façon qu'il sera apte à reprendre ses anciennes fonctions ou des fonctions équivalentes)

Article 11. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux agents qui deviennent inaptes, à titre provisoire ou définitif, à partir de la date de leur mise en vigueur (le 1^{er} octobre 2012). Des dispositions transitoires, faisant l'objet de l'annexe au présent chapitre, règlent la situation des agents reconnus inaptes avant la date ci-devant mentionnée.

^[1] dont notamment les affections visées à l'annexe I des Statuts de la CMCM sous l'intitulé « c) Traitements médicaux graves avec indication de la durée d'hospitalisation maximales prise en charge »

Dispositions transitoires

Article 1. Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux agents dont l'inaptitude, telle que définie à l'article 1 du chapitre 12, a été constatée par le médecin du travail antérieurement à la date de mise en vigueur (le 1^{er} octobre 2012) dudit chapitre 12.

Article 2. Sont applicables aux agents visés à l'article 1 les dispositions suivantes du chapitre 12 :

- article 2,
- article 3 paragraphe 1 alinéa 1 et paragraphe 2 point 2.1., à l'exception de celles concernant l'entrevue personnelle y visée,
- article 4,
- article 8 et
- article 10.

Article 3. Tant que l'inaptitude de l'agent et les restrictions y liées éventuellement ne se heurtent pas à son occupation à des fonctions normalement prévues et inhérentes à son emploi et, le cas échéant, à un emploi supérieur de sa filière pour lequel il remplit, le moment venu, les conditions d'accès, sa situation et sa carrière professionnelles restent inchangées, même si l'inaptitude nécessite un changement d'affectation.

Article 4. L'agent devant être occupé définitivement, en raison de son inaptitude, aux fonctions d'un emploi autre que celui dont il est titulaire conserve son titre de nomination qui, toutefois, est suivi de la mention « faisant fonction », en abrégé « ff », et du titre de l'emploi assuré.

La disposition relative à la mention « ff » ne s'applique pas à l'agent devenu inapte à la suite d'un accident de travail ou en raison d'une maladie professionnelle légalement reconnue.

Le changement d'emploi entraîne une diminution d'une unité dans l'effectif réel de l'emploi que l'agent quitte et comporte une majoration d'une unité de l'effectif réel du nouvel emploi, le cas échéant par dépassement de l'effectif prévu.

Article 5. L'agent visé à l'article 4 continue à bénéficier du traitement et des avancements en échelon et en grade auxquels il aurait pu prétendre dans son ancienne situation. A cet effet, il reste inscrit ou sera inscrit le moment venu, à titre indicatif, aux tableaux respectifs de son ancienne filière. Les nominations et les avancements en traitement lui sont accordés au poste qu'il occupe en raison de son inaptitude à la même date que l'agent qui lui suit sur le tableau afférent, sans préjudice d'autres dispositions plus favorables. En cas de nomination, son nouveau titre est suivi, sans préjudice du deuxième alinéa de l'article 4, de la mention visée au premier alinéa dudit article 4. Par traitement au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il est défini à l'article 5 du chapitre 12.

Article 6. L'agent inapte peut se présenter à tout examen et à toute épreuve pour lesquels il remplit les conditions d'admission normales, y compris les conditions d'aptitude physiques et psychologiques.

Article 7. Les dispositions précédentes ne sont pas applicables à l'agent dont l'inaptitude résulte d'alcoolisme ou de toxicomanie. Cet agent encourt la suspension de tout avancement dans le grade dont il relève, y compris l'avancement biennal. S'il est occupé à un poste de grade inférieur, il est remis dans ce grade.

(dispositions de l'ancien Chapitre XII)



AIDE-MÉMOIRE

Principale modification

Alors que suivant l'ancienne réglementation l'agent devenu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions normales continuait à bénéficier des avancements en grade et en traitement auxquels il aurait pu prétendre dans son ancienne situation, la nouvelle réglementation prévoit la suspension immédiate de tous ces avancements.

Les autres grands principes

1. Toute inaptitude (et non un congé pour raisons de santé !!) aux fonctions normales avant dépassé ou dépassant prévisiblement la durée de 6 mois est considérée comme inaptitude définitive.
2. En cas d'inaptitude définitive, les dispositions réglementaires applicables sont expliquées à l'agent concerné lors d'un entretien avec le chargé de gestion RH en présence d'un représentant du personnel.
3. Le Service de l'agent lui recherche une occupation adéquate, le cas échéant d'entente avec RH, au sein du Service même. A défaut de poste dans ce Service, RH s'occupe à lui trouver un poste dans un autre Service. Dans ce dernier cas, les émoluments de l'intéressé sont imputés au centre comptable de son ancien service d'attache jusqu'au moment de son affectation définitive au nouveau poste (le cas échéant après un stage de formation et qualification appropriée).
4. S'il y a lieu l'agent bénéficie d'un stage de formation d'une durée égale ou inférieure à deux mois. Un deuxième stage est possible pour un autre poste.
5. L'affectation définitive au nouveau poste comporte le reclassement de l'agent au grade de début de la filière dont il assure des fonctions (ce grade ne peut être hiérarchiquement supérieur à son grade de début initial). Il conserve toutefois le traitement acquis la veille de son reclassement.
6. Dans l'hypothèse où l'agent redevient apte à l'exercice de ces fonctions initiales endéans le délai d'un an à compter de la constatation de l'inaptitude, il recouvre ses anciens droits avec effet rétroactif.

7. A condition d'avoir 8 années de service aux CFL, l'agent reclassé peut se présenter à l'examen de promotion de sa nouvelle filière pour autant que celle-ci comporte en tel examen. En cas de réussite, il bénéficie, lors de son avancement au premier grade accessible par cet examen, d'une reconstitution de carrière dans sa nouvelle situation.
8. Sans préjudice de ce qui précède, l'agent reclassé depuis cinq ans peut bénéficier d'une reconstitution de carrière dans sa nouvelle filière, ceci en conformité des dispositions arrêtées au chapitre 12, sans que son nouveau traitement puisse dépasser à aucun moment celui auquel il pourrait prétendre dans son ancienne situation s'il n'était pas devenu inapte.
9. Ne tombe pas sous les dispositions ci-dessus et partant continue à bénéficier de ses droits d'avancement acquis
- a. l'agent dont l'inaptitude résulte d'un accident de travail ou provient d'une maladie professionnelle ;
 - b. l'agent qui devient inapte après au moins 25 ans de service aux CFL ou à l'âge d'au moins 50 ans (sauf si l'inaptitude résulte d'alcoolisme ou de toxicomanie!!) ;
 - c. sous réserve de l'accord préalable du Directeur Général.
 - l'agent qui souffre d'une maladie particulièrement grave (avec traitement prolongé et thérapeutique particulièrement coûteuse : sclérose en plaques, infarctus du myocarde, etc.),
 - l'agent qui continue à être occupé à des fonctions inhérentes à son emploi.
10. Au cas où il n'est pas possible de trouver une occupation adéquate à l'agent ou si le médecin du travail constate une inaptitude incompatible avec une occupation continue aux CFL, il incombe au Directeur Général de décider ou bien de son affectation d'office à un service déterminé, ou bien du renvoi du dossier à la commission des pensions (réforme).

(avec la possibilité de reprendre le service endéans 10 ans si son état de santé s'est amélioré)

... O.G. 3




Art. 15 - (...)

A moins de circonstances exceptionnelles, les demandes de changement de poste dans une autre résidence, pour convenances personnelles, ne sont pas examinées, si l'agent n'a pas une durée minima de séjour dans le poste qu'il demande à quitter.

Cette durée est de un an pour la première demande de changement de résidence et de deux ans pour les suivantes.

voir également: →

l'Ordre Général N° 33 "relatif aux changements de poste dans une autre résidence, sans promotion de grade et non ordonnés par mesure disciplinaire "



Art. 16 - Sauf autorisation de la direction, il est interdit aux agents de tout grade de tenir soit par eux-mêmes, soit par personne interposée (le conjoint n'est pas considéré comme personne interposée!!), un commerce ou de se servir de leur titre (...) pour participer à une opération ayant un caractère commercial.

Dans la Note Générale N° 110/11 Pa du 24 novembre 1997 publiée dans le contexte du sommet européen de l'emploi à Luxembourg, il est rappelé qu'il est interdit au personnel de s'adonner encore à une occupation rémunérée autre que celle qui est considérée comme occupation principale. (voir page 31 du présent cours)

Titre II - Représentation du personnel

Articles 18 – 24: voir également: → l'Ordre Général N° 7 ayant pour objet La "Représentation du personnel des CFL"

PRECIS (!)

1. Délégation Centrale du personnel:

10 membres titulaires élus par et représentant tous les agents auprès du directeur.

Est appelée à conférer avec le directeur sur des questions d'ordre général, notamment:

- 1° à aplanir, par voie de conciliation les différends d'ordre général qui pourraient surgir entre le personnel et la direction;
- 2° à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection de Travail et des Mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des agents dans l'exercice de leur profession;
- 3° à donner son avis sur les règlements intéressant le personnel;
- 4° à collaborer à l'établissement des tableaux de classement;
- 5° à participer à la gestion des institutions créées en vue de l'amélioration de la situation du personnel;
- 6° à donner son avis sur les améliorations des conditions et des méthodes de travail et à collaborer ainsi à assurer un maximum de rendement;
- 7° à collaborer à la définition de la formation des apprentis, des stagiaires et des agents du cadre permanent;
- 8° à émettre son avis sur les conditions de travail des agents malades ou invalides;
- 9° à s'intéresser au sort des ayants droit des agents décédés.

2. Délégations de services:

Les délégations de service sont au nombre de sept :

- 1° La **délégation des services centraux** (= **bâtiment de la Direction Générale**) (**auprès du directeur**) avec un minimum de quatre délégués. **Sont également représentés par cette délégation les agents des grades S/6 + S/7 des services locaux** et les **agents des filiales CFL non représentés par une délégation distincte** (ainsi les agents de CFL cargo ne sont pas représentés par la délégation des services centraux mais par la délégation du Service CAR);
- 2° La délégation du Service Activité Voyageurs Trains (AV) avec un minimum de quatre délégués;
- 3° La délégation du Service Activité Voyageurs Bus (BU) avec un minimum de quatre délégués;
- 4° La délégation du Service Exploitation Infrastructure (EI) avec un minimum de quatre délégués;
- 5° La délégation du Service Maintenance Infrastructure (MI) avec un minimum de six délégués;
- 6° La délégation du Service Trains et Matériel (TM) avec un minimum de six délégués;
- 7° La délégation du Service CFL Cargo (CAR) avec un minimum de quatre délégués.

Les catégories d'agents ayant droit à un mandat sont les suivantes:

A. Délégation du Service AV *

- 1re catégorie : Personnel d'accompagnement des trains;
- 2° catégorie : Personnel du Service AV à l'exception du personnel rentrant dans la 1re catégorie.

B. Délégation du Service BU *

- 3° catégorie : Personnel de conduite sur route;
- 4° catégorie : Personnel sédentaire.

C. Délégation du Service EI*

- 5° catégorie : Personnel du Service EI.

D. Délégation du Service MI *

- 6° catégorie : Personnel du Groupe STC (Signalisation, Télécommunication, Caténaires);
- 7° catégorie : Personnel du Groupe VT (Voie, Travaux).

E. Délégation du Service TM *

- 8° catégorie : Personnel de conduite sur rail;
- 9° catégorie : Personnel de maintenance du matériel roulant;
- 10° catégorie : Personnel du Service TM à l'exception du personnel rentrant dans les 8e et 9e catégories.

F. Délégation du Service CAR *

- 11° catégorie : Personnel du Service CAR (= CFL cargo);

*** représente le personnel du service respectif non représenté par les délégations des services centraux**

Peuvent seules présenter des listes les organisations professionnelles qui groupent un nombre de membres actifs égal à dix pour cent au moins de l'effectif du personnel en activité de service recruté dans trois quarts au moins des catégories d'agents visés (...). L'effectif à prendre en considération est l'effectif sur place de l'année civile qui précède celle des élections.

Les membres de chaque délégation de service sont élus directement par le personnel que la délégation représente, constitué en un collège électoral unique. Il élit parmi ses membres des délégués titulaires, à raison d'un délégué pour chaque groupe ou fraction de groupe de cent cinquante électeurs inscrits, avec un minimum de quatre délégués pour chaque délégation de service et un nombre égal de délégués suppléants.

L'attribution des mandats (...) se fait suivant les règles de la représentation proportionnelle. Dans chaque catégorie, les mandats sont attribués aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de suffrages.

Toutefois, pour l'attribution individuelle des mandats aux élections pour les délégations (de service), les agents sont répartis en catégories, dont chacune a droit à un mandat au moins. Si l'application du mode d'attribution (...) a pour effet de priver une catégorie d'agents du mandat auquel elle a droit, le candidat de cette catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de suffrages est déclaré élu, ceci en sus du nombre de mandats calculé (...).

Les membres de la délégation centrale et des délégations de service sont élus pour cinq ans. Ils sont rééligibles.

Titre III - Avancement dans un même grade, retard à l'avancement, promotions de grade, traitement d'attente

Art. 25 - L'avancement dans un même grade d'un échelon à l'échelon supérieur s'effectue normalement conformément aux dispositions de l'article 48⁴ du statut

Il peut être retardé par mesure disciplinaire (...)

Art. 26 - Le passage d'une catégorie d'emploi dans une autre catégorie du même grade ne doit avoir lieu qu'exceptionnellement, dans des cas justifiés, (...)

(p. ex. changement du grade A/4 comme technicien S au grade A/4 comme technicien T)

Art 27 - *S'il y a lieu de tenir temporairement un poste vacant* (c.-à-d. si un poste vacant ne peut être comblé par voie de nomination d'un agent au grade du poste vacant), *on ne devra, en principe, pour le faire occuper provisoirement faire appel qu'à des agents inscrits au tableau de classement (...)* pour le grade de l'emploi à assurer.

A défaut d'agents inscrits au tableau de classement (...), il pourra exceptionnellement être fait appel à des agents ne figurant pas sur le tableau de classement pour ledit emploi.

Les agents qui auront assuré les fonctions d'un emploi supérieur d'une façon continue pendant une durée de deux mois, toucheront de ce chef, avec effet rétroactif au premier jour de l'exercice des fonctions de l'emploi supérieur, une indemnité spéciale qui sera fixée par règlement interne à prendre après que la délégation centrale du personnel aura été entendue.

Voir à cet effet: ➔ l'Ordre Général N° 9 ayant pour objet l'"*Indemnité spéciale accordée aux agents qui assurent d'une façon continue les fonctions d'un emploi supérieur*".

Art. 28 - Dans chaque catégorie d'emploi, il sera dressé, par les soins de la direction, un tableau nominatif des agents classés pour les promotions de grade.

Il ne pourra être dérogé à cette règle que pour les emplois dont la nomination est réservée au choix de l'administration (...)

Voir à cet effet: ➔ le Règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale (inspecteur principal, grade S/6, et inspecteur divisionnaire, grade S/7) (**voir Annexe XII**)

Tableaux nominatifs des agents classés pour les promotions de grade

Dans la plupart des cas, un examen est valable pour plusieurs grades de nomination (exceptions: I/7-I/7bis; A/6) et

en principe, -

- la réussite à un examen comporte l'inscription au **tableau de classement** pour le premier grade.
- la nomination au premier grade comporte l'inscription au **tableau d'avancement** pour le deuxième grade, soit immédiatement, soit après un certain délai.

Le **tableau d'ancienneté** renseigne sur les dates d'échéance des avancements en traitement (v. art. 48⁶).

Liste d'avancement pour les emplois au choix de la Direction (S/6 et S/7)

Exemples: carrière supérieure (non technique):

réussite à l'examen fin de stage :	➔ nomination S/1 et inscription au	tableau de classement S/2
après 3 années:	➔ nomination S/2 et inscription au	tableau d'avancement S/3
réussite à l'examen de promotion:	➔ nomination S/4 et inscription au	tableau de classement S/5
après 3 années:	➔ nomination S/5 et inscription sur la	liste d'avancement S/6
entre 4 (min.) et 6 (max.) années S/5:	➔ nomination S/6 et inscription sur la	liste d'avancement S/7




Ordre Général N° 3

Chapitre VII - Examens


1. - L'**annexe 5b** indique les emplois de filière accessibles par voie d'examen et les conditions d'admission.
(→→ détails sur les avancements dans les différentes filières! ←←)
(→→→ à consulter absolument par les agents des filières administratives ←←←)
2. - En cas de nécessité de service dûment justifiée, le Directeur Général peut réduire exceptionnellement l'un ou l'autre des délais d'attente minima prévus pour l'admission aux examens, (...).
3. - 4 (...)
5. - Les sessions d'examen ordinaires ont lieu au mois d'avril et au mois d'octobre. Si des nécessités de service l'exigent, il peut être organisé des sessions extraordinaires, (...). *
6. - Les candidats remplissant les conditions d'admission requises prévues ... peuvent se soumettre à l'examen de promotion de leur filière dans la première session où ces conditions se trouvent remplies *
- ... les candidats à l'examen de promotion d'une filière quelconque des carrières I et A sont admis ... dans la session d'avril resp. dans celle d'octobre si les conditions requises se trouvent remplies entre le 1er janvier et le 30 juin respectivement entre le 1er juillet et le 31 décembre de l'année considérée.
- Les délais prévus à l'annexe 5b fixant les conditions de retrait définitif de la filière, sortent leur effet à partir de la session d'avril.
7. - Les examens sont publiés, dans la mesure du possible, 4 mois à l'avance. (...)
8. - Afin de permettre aux candidats d'approfondir leurs connaissances professionnelles, des cours d'instruction sont organisés pour chaque session d'examen d'avril. (...) *
9. - Chaque agent désirant participer à un examen doit présenter une demande écrite - par la voie hiérarchique - au Service Personnel, dans le délai fixé lors de la publication des séances d'examen.
10. - Les présidents et examinateurs des Jurys d'examen sont nommés par le Directeur Général (...)
11. - Les examens peuvent comporter des épreuves écrites, des épreuves orales et des épreuves pratiques (...)
- Chaque programme indique:
- a) les différentes épreuves à subir,
 - b) la durée des épreuves écrites,
 - c) les coefficients affectés aux différentes épreuves,
 - d) les notes minima à obtenir pour ne pas être éliminé (...)
 - e) la note moyenne minimum à obtenir pour l'ensemble des épreuves.
12. - Les rédactions et compositions en français et en allemand sont à traiter dans la langue exigée. (...)
13. - Les sujets des épreuves écrites sont élaborés par les examinateurs et arrêtés par le Président du Jury.

*) Textes modifiés
par Note Ps 25/02
du 24.02.93

 14. - Au début de la séance d'examen, il est donné lecture aux candidats des articles 15 et 16 ci-dessous:

 15. - Il est interdit aux candidats:

- a) de communiquer entre eux;
- b) de signer leur composition ou de porter sur celle-ci un nom ou signe susceptible de permettre l'identification du candidat;
- c) de quitter la salle pendant les épreuves sans autorisation préalable d'un agent chargé de la surveillance.

 En cas de contravention à la prescription sub a) ci-dessus, la commission prononce sans recours, la nullité de l'épreuve du contrevenant aussi bien que celle d'un complice éventuel.

16. - Les candidats convaincus de fraude ou de tentative de fraude sont exclus de l'examen. Le Directeur Général peut en outre (...) prononcer l'exclusion de tout examen pour un nombre déterminé d'exercices. Cette sanction est indépendante des mesures disciplinaires qui peuvent être prises tant à l'égard du contrevenant qu'à l'égard de complices.

17. - (...) traitement des épreuves

18. - La correction des épreuves écrites est faite par deux examinateurs. Les épreuves sont cotées de 0 à 20 points.

19. - Les épreuves orales et pratiques ont lieu dans le plus bref délai possible après les épreuves écrites (...)

20. - Les questions à poser dans les épreuves orales et pratiques sont élaborées par les examinateurs et arrêtées par le Président du Jury. Les résultats sont consignés sur des fiches spéciales.

21. - (voir exemple page suivante) *)

22. - (voir exemple page suivante)

23. - Les bulletins d'examen ... sont classés ... aux dossiers personnels.

24. - Chaque agent ayant subi un examen est avisé du résultat obtenu. (...)

25. - Les examens d'ajournement ont lieu dans un délai de 2 mois à compter depuis la date point de départ de la session d'examen en question c.-à-d. avant le 01.06. resp. 01.12. (...) *)

*) Textes modifiés
par Note Ps 25/02
du 24.02.93

26. - Les candidats ayant subi un premier échec sont admis à renouveler l'examen dans une session ultérieure. (**mais**: les examens de fin de stage doivent être renouvelés lors de **la session d'examen suivante**: voir article 4 du Statut du Personnel !!)

27. - **En règle générale, les candidats ne sont pas admis une 3e fois à l'examen de filière (lire: examen de promotion !! - voir remarque ci-dessus) pour un seul et même emploi.**

Toutefois, sur demande individuelle, ils peuvent y être autorisés exceptionnellement pour la 3e fois par le Directeur Général. Cette demande, appuyée par le chef direct et le Chef de Service compétent, doit indiquer que le candidat est professionnellement capable d'assurer les fonctions de l'emploi brigué.

(L'ancien point 28 est supprimé entraînant une nouvelle numérotation subséquente)

*)

28 et 29: (Empêchement du candidat de se présenter ou d'achever un examen: voir exemples ci-après)

30. - Si les candidats qui doivent se soumettre à un examen de filière dans les 3 premières sessions d'examen d'avril sont empêchés de le faire dans ce laps de temps par suite d'un cas de force majeure, il peut être dérogé à cette règle en leur faveur.

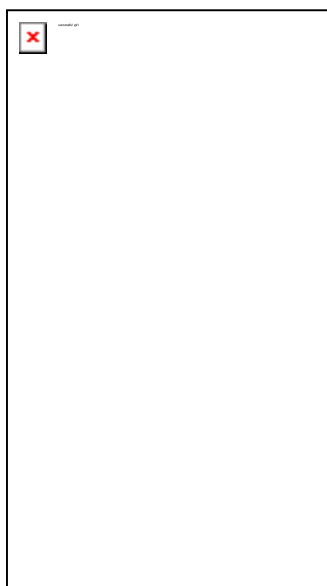
31. - Si un candidat se retire au cours des épreuves, il est considéré comme ayant été éliminé. (...)

*) Textes modifiés
par Note Ps 25/02
du 24.02.93

32. - Le temps consacré aux examens est considéré comme service.

33. - Les indemnités de déplacement réglementaires sont accordées. (...)

34. - La Délégation Centrale du Personnel peut charger un agent ... de suivre ... les examens à titre d'observateur. (...)



Exemple: Examen pour l'emploi XY

Nom et prénom	Emploi	Service d'attache	Epreuves écrites:			Epreuves orales			Total des points	Note moyenne	Remarques
			Rapport en français	Rapport en allemand	Total	Connaissances administratives	Sécurité	Total			
			coefficients	3	1	4	2	4	6	10	
			notes minima	12	10	10	12	12	12	12	
AA	candidat	Gare X	15,25 45,75	14,75 14,75	60,50	12 24	15 60	84	144,50	14,50	Réussi
BB	candidat	Gare Y	11 (12) (36)	13,50 13,50	49,50	14 28	12,75 51	79	(128,50)	12,75	Ajourné
CC	candidat	Gare V	11 (12) (36)	10,00 10,00	46,00	10 20	12 48	68	(114)	11,50	Echoué
DD	candidat	Gare Z	12,25 36,75	8,75 (10) (10)	46,75	8 -	15 -	-	-	-	Echoué
EE	candidat	Gare W	12 36	10 10	46	10 20	12 48	68	114	11,50	Echoué

Point 22: (...) La note moyenne s'obtient en divisant le nombre total des points obtenus par la somme des coefficients attribués aux différentes épreuves. Le résultat s'arrondit au multiple de 0,25 le plus voisin, et en cas d'équidistance, au multiple supérieur

Somme des coefficients

Point 21: Sont refusés les candidats ayant obtenu plus d'une note inférieure à la note minimum requise (...)

Point 21: (...) Si (...) la note moyenne (...) n'est pas atteinte, le candidat est considéré comme ayant échoué

0,000 - 0,124 = 0,00
0,125 - 0,374 = 0,25
0,375 - 0,624 = 0,50
0,625 - 0,874 = 0,75
0,875 - 1,000 = 1,00

21: (...) Sont ajournés les candidats (...) ayant obtenu une seule note inférieure à la note minimum requise (...) L'admission à un examen d'ajournement ne saura cependant avoir lieu que si le candidat obtient dans l'ensemble des épreuves la note moyenne de 12 points

Cette note moyenne est calculée sur la base des notes suffisantes qu'il a obtenues et du minimum requis dans la branche dans laquelle il a obtenu une note insuffisante.

Si à l'épreuve d'ajournement, le candidat obtient une note inférieure à la note minimum requise, il est refusé.

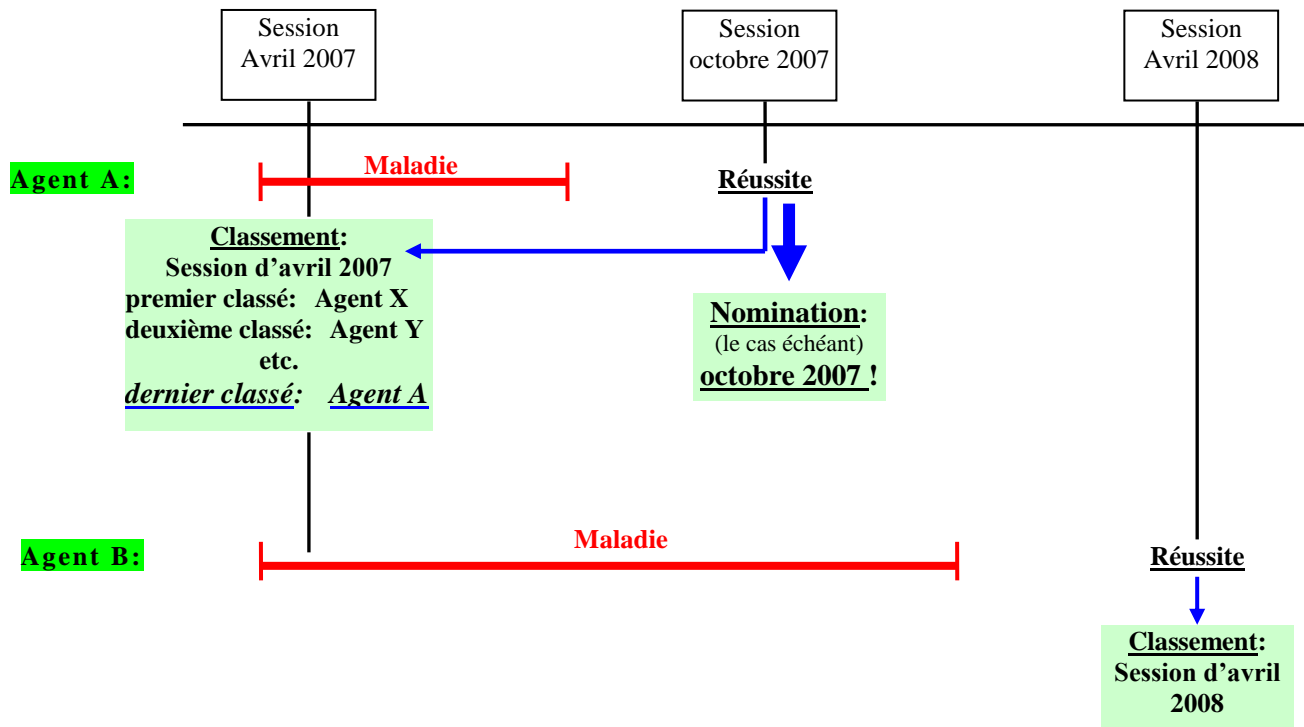
pour rappel:

à partir de la session d'examen d'avril 2012 la note moyenne générale de 12 points a été réintroduite dans tous les examens CFL et donc également le principe des coefficients.

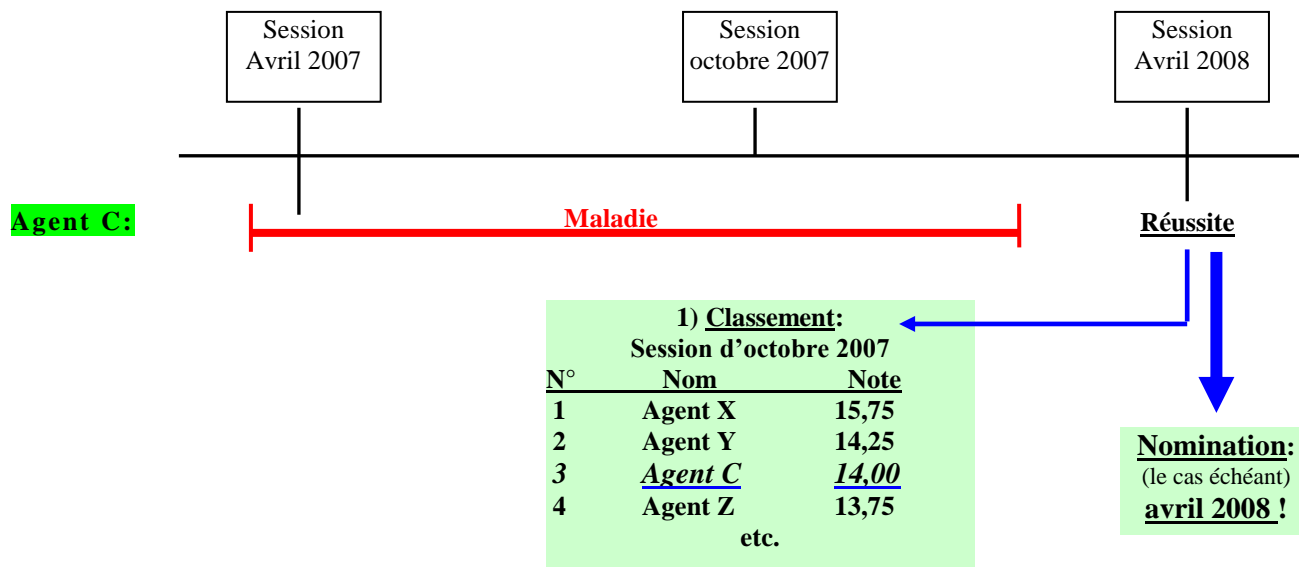
Empêchement du candidat de se présenter ou d'achever un examen :

Exemples :

- 1) (28.) Si un candidat est empêché de se présenter à un examen de promotion ou de l'achever par suite d'un cas de force majeure dûment constaté, il peut, à condition de réussir à la 1re session qui suit, être inscrit (...) sur le tableau de classement de la session précédente. Il y figure en dernier rang. Si plusieurs candidats se trouvent dans cette situation, ils sont départagés par la règle générale déterminant le rang de classement.



- 2) (29.) Si un candidat, empêché de se présenter à un examen de promotion ou de l'achever par suite d'une maladie imputable à un accident de service, se présente dans la 1re session qui suit sa guérison et qu'il y réussisse, il est porté sur le tableau de classement de la session précédant immédiatement celle dans laquelle il a concouru. Il y prend la place qu'il aurait occupée en cas de compétition avec les autres candidats de la même session. Toutefois, la promotion découlant de cette faveur ne saura avoir des effets rétroactifs.



Détermination du rang de classement en vue de la promotion en grade à des emplois accessibles par voie d'examen.

1. - Le **rang de classement** en vue de la promotion en grade à des emplois accessibles par voie d'examen est fixé à la date point de départ de la session d'examen, c'est-à-dire au 1er avril ou au 1er octobre de l'année considérée.

2. - **Ce rang est déterminé**

1) par la note moyenne réalisée à l'examen, augmentée du nombre des points obtenus en divisant par 2 le nombre des années de service entières passées au dernier grade qui est commun à tous les candidats. La bonification ne peut excéder 4 points (donc: au maximum 8 ans). A défaut de grade commun, la date de commissionnement sert de base pour la détermination de la bonification. Est considérée comme date de nomination au dernier grade en vue du calcul de la bonification d'ancienneté, la date d'une mutation latérale (= nomination à un autre emploi du même grade → voir article 26 du Statut, page 50 du cours) ou, pour les agents physiquement inaptes, la date d'affectation définitive à l'emploi d'une filière déterminée.

2) A égalité des points ainsi obtenus, la priorité revient au candidat qui a l'avantage de la note moyenne obtenue à l'examen.

3) Toutefois, en cas d'égalité de la note moyenne d'examen, la priorité est donnée au candidat pouvant se prévaloir de l'avantage de la durée de service au dernier grade, si cette durée est égale ou supérieure à 9 années.

4) A égalité de la note moyenne d'examen et des années de service au dernier grade (commun), l'avantage est déterminé sur la base des éléments ci-après et dans l'ordre où ils se suivent:

- Date de nomination au(x) grade(s) commun(s) précédent(s)
- Date du commissionnement
- Date d'admission au cadre permanent
- Date d'entrée (par exemple comme ouvrier ou employé privé)
- Date de naissance

3. - **Les candidats ajournés** à une session et qui réussissent à l'épreuve d'ajournement ... sont inscrits à la fin du tableau de classement afférent à la session dans laquelle ils ont été ajournés ...

Toutefois:

a) "**Les candidats admis par dérogation** à un examen figureront, en cas de réussite, sur le tableau de classement correspondant, à la suite des candidats ayant rempli les conditions d'admission normales. Le cas échéant, ils seront classés entre eux d'après les sessions d'examen pour lesquelles ils rempliraient les conditions d'admission normales" (extrait de la Note relative aux examens à organiser et visée par le point 7. du Chapitre VII précité de l'Ordre Général N° 3)

b) **Le classement** à l'issue d'un examen auquel ont participé des candidats admis par dérogation et auquel certains candidats ont dû passer un examen d'ajournement **se présente donc comme suit:**

1. candidats remplissant les conditions normales ayant réussi normalement
2. candidats remplissant les conditions normales qui avaient été ajournés
3. candidats admis par dérogation ayant réussi normalement
4. candidats admis par dérogation qui avaient été ajournés

en conclusion

Détermination du rang de classement

Examen pour l'emploi de préposé technique, grade A/6

Session d'octobre 2007

Date point de départ de la session d'examen: 01.10.2007

Nom et prénom	Nomination		Note moyenne	Bonification	Total des "points"
	A/4	A/5			
Agent A	01.10.02	01.03.06	13,25	01.10.02 - 01.10.07 = 5 ans = 5 : 2 = 2,5 pts	13,25 + 2,5 = 15,75 5
Agent B	01.11.02	-	14,75	01.11.02 - 01.10.07 = 4 ans 11 mois = 4 ans = 4 : 2 = 2 pts	14,75 + 2 = 16,75 3
Agent C	01.04.96	01.11.01	18,00	01.04.96 - 01.10.07 = 11 ans 6 mois = 11 ans = 11 : 2 = 5,5 pts = 4 pts	18,00 + 4 = 22 (!) 1
Agent D	01.10.02	01.04.06	14,25	01.10.02 - 01.10.07 = 5 ans = 5 : 2 = 2,5 pts	14,25 + 2,5 = 16,75 4
Agent E	01.10.99	01.01.01	18,00	01.10.99 - 01.10.07 = 8 ans = 8 : 2 = 4 pts	18,00 + 4 = 22 (!) 2



*dernier
grade
commun à
tous les
candidats*

*En cas d'égalité de la note moyenne, la priorité est donnée au candidat pouvant se prévaloir de l'avantage de la durée de service au dernier grade, si cette durée est égale ou supérieure à 9 années → **3***

*A égalité des points ainsi obtenus la priorité revient au candidat qui a l'avantage de la note moyenne obtenue à l'examen → **2***



Ordre Général N° 3

Chapitre IX: Tableaux de classement - Tableaux d'avancement - Tableaux d'ancienneté - Listes d'ancienneté

1. - Les **tableaux de classement** ... sont constamment tenus à jour. (...)
2. - Le rang de classement des agents ayant réussi à un examen qualifiant pour deux emplois ... est déterminé pour le deuxième emploi par la date de nomination au premier emploi. Si cette date est commune, le rang de classement antérieur prévaut.
Après expiration du délai de séjour minimum au premier emploi, les candidats sont inscrits au **tableau d'avancement** pour le deuxième emploi. (...)
3. - Dès leur promotion ... les agents sont portés sur les **tableaux d'ancienneté** en vue de leur avancement en traitement éventuel. (...) (v. ci-après)
4. - Les candidats aux emplois accessibles sans examen figurent sur une **liste d'ancienneté** en vue de leur promotion à ces emplois. (...)
5. - Les agents rayés d'un tableau ... à la suite d'une mesure disciplinaire reçoivent, après réhabilitation, le rang qu'ils occupaient avant la radiation, sans préjudice toutefois des promotions qui seraient intervenues entre-temps en faveur d'agents qui leur succédaient sur ledit tableau.
6. - Les tableaux ... sont constamment tenus à jour. (...)

Ordre Général N° 3

Chapitre X: Promotions

1. - En ce qui concerne les stagiaires des carrières I, A, M et S, les nominations au grade de début respectif ... sont prononcées après réussite à l'examen de fin de stage qui a lieu après la période de stage de 12 (...) ou 24 mois.
2. - Les autres promotions sont à faire dans l'ordre successif des inscriptions aux tableaux ... dans la limite des postes vacants ... L'agent qui bénéficiera ainsi d'une promotion de plus d'un grade de sa carrière normale, sera considéré comme promu successivement par le ou les grades intermédiaires de sa carrière.
3. - En cas de nécessité de service dûment justifiée, le Directeur Général peut exceptionnellement autoriser une dérogation à l'ordre du tableau ... la Délégation Centrale du Personnel entendue dans son avis.

Statut du Personnel: Art 29: *Il peut être exceptionnellement dérogé, pour les promotions de grade, à l'ordre du tableau (...) par nécessité de service appréciée par la direction, la délégation centrale du personnel entendue*

4. - Pour les promotions aux emplois de la carrière inférieure accessibles par épreuve de qualification, les agents sont astreints, s'il y a lieu à accomplir un stage d'essai. (...)
5. - Les titres de nomination sont établis en double exemplaire (...)

... O.G. 3



Statut du Personnel (suite):

Art. 30 - L'agent dont l'emploi est supprimé (lisez: dont la filière est supprimée) a droit à un traitement d'attente.

mais: la suppression d'emploi (...) ne pourra être prononcée que conformément à un règlement d'administration publique et après que la délégation centrale du personnel aura été entendue dans son avis (→ voir art.38)

Le **traitement d'attente** est fixé à

un cinquième du dernier traitement dont l'ayant droit a joui au moment de la cessation de service,

ce traitement augmenté d'un soixantième par année de service,

sans que le traitement d'attente puisse être inférieur au tiers du dernier traitement

Le traitement d'attente cesse

1° à l'égard du titulaire (...), s'il refuse un emploi égal ou supérieur en rang;

2° (...), après deux années de jouissance.

(Titre IV – Mesures disciplinaires: voir pages 17 à 30 du présent cours d'instruction)



Titre V - Cessation des fonctions

Art. 38 - Pour tout agent la **cessation des fonctions** peut avoir lieu:

- 1° par démission;
- 2° par mise à la retraite;
- 3° par mise à la réforme (= mise à la retraite pour inaptitude physique – voir également page 40 du présent cours d'instruction: article 10. du Chapitre 12 de l'Ordre Général N° 3);
- 4° par licenciement, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent statut;
- 5° par radiation des cadres;
- 6° par mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale;
- 7° par révocation;
- 8° par congédiement à titre de mesure disciplinaire;
- 9° par suppression d'emploi qui ne pourra être prononcée que conformément à un règlement d'administration publique et après que la délégation centrale du personnel aura été entendue dans son avis.

ad1) = Art. 40 - La **démission** donnée par un agent doit être écrite, datée et signée.

Elle doit avoir lieu en observant **les délais de dénonciation prévus par la loi** modifiée (...)

lisez: "par le Code du Travail", **à savoir:**

1 mois si occupé aux CFL moins de 5 ans

2 mois si occupé aux CFL plus de 5 ans et moins de 10 ans

3 mois si occupé aux CFL 10 ans au moins

Peut être considéré d'office comme démissionnaire: tout agent qui, sauf dans le cas de force majeure, n'aura rejoint son poste dans le délai imparti par la décision qui l'y nomme.

Interprétation:

Un agent qui ne prend pas son service et ne laisse pas entendre de ses nouvelles est considéré comme démissionnaire d'office dès le 3^e jour d'absence!!!

ad 2,3 et 6) ➔ règlement sur les pensions

ad 4) licenciement respectivement à tout moment, si,- pendant sa première année, le stagiaire (grades I/0, A/0, M/0 et S/0) ne donne pas satisfaction, ou à la suite de son deuxième échec à l'examen de fin de stage.

ad 5) radiation des cadres = mesure disciplinaire: qui est à considérer comme une cessation des fonctions.

Interprétation: L'agent **ne fait plus partie du personnel CFL** pour la durée fixée par la mesure disciplinaire (inférieure ou égale à 2 ans).

Toutefois, par mesure de clémence, l'agent ayant encouru une telle punition est maintenu, en règle générale, au Réseau comme salarié à contrat individuel (jadis comme journalier-manoeuvre, journalier-artisan ou employé privé).

ad 7) révocation = mesure disciplinaire (personnel commissionné).

ad 8) congédiement à titre de mesure disciplinaire = mesure disciplinaire (personnel non commissionné).

ad 9) voir article 30: **traitement d'attente** suite à une **suppression d'emploi**

➔ Art. 38 – (Suite) *Tout agent qui a cessé de faire partie du personnel ne peut être réadmis aux CFL sauf exception dûment admise par la direction.*

=> Article 48³ - L'agent qui a quitté les CFL et qui, dans la suite, vient à y être réintégré, entre dans les droits qu'il avait au moment de son départ. L'agent réintégré ne peut invoquer sa réintégration comme une nomination au grade de début de sa carrière pour bénéficier des dispositions de l'article 48² du statut.

Exemple

Agent nommé au grade **I/1** le **01.07.2000**

Ancienneté de traitement: **01.06.95**

Radiation des cadres pour **2 ans** le **01.09.00**

Maintenu au réseau comme **journalier-manoeuvre** du **01.09.00** au **31.08.02**

=> Le 01.09.02:

- 1) Reprise comme équipier au grade I/1 et
- 2) Entrée dans les droits qu'il avait au moment de son départ.

L'ancienneté de traitement renseigne sur les dates d'échéance des annales et biennales. En consultant le tableau indiciaire des rémunérations, on peut vérifier d'après quel échelon l'intéressé était rémunéré au moment de la cessation de ses fonctions:

Echéance des biennales et carrière normale prévue avant sa radiation:

Ancienneté: 01.06.95

⇒ 01.06.95 au grade I/1: 116 pts ind. (fictive)

⇒ 01.06.96 au grade I/1: 122 pts ind. (fictive)

⇒ 01.06.98 au grade I/1: 128 pts ind. (fictive)

⇒ 01.06.00 au grade I/1: 134 pts ind. (fictive)

⇒ 01.06.02 au grade I/1: 140 pts ind. (fictive)

⇒ **01.07.00 nomination réelle** au grade I/1 et fixation de l'anc. de trait. au 01.06.95.

⇒ Sa rémunération au grade de début I/1 correspond donc à 134 pts ind.

Sans radiation des cadres, il aurait donc été nommé au grade I/2 le 01.07.2001

(= avancement automatique après une année de nomination au grade I/1)

⇒ 01.07.01 nomination **fictive** au grade I/2 et fixation de l'anc. de trait. au 01.06.94

⇒ 01.07.01 au grade I/2: 141 pts ind. (fictive)

⇒ 01.06.02 au grade I/2: 147 pts ind. (fictive)

OR:

➔ Le **01.09.00**, il est radié des cadres. Le **01.09.02**, il y est réintégré.

Par conséquent, il entre dans les droits qu'il avait au moment de son départ.

Or, quels étaient ses droits au moment de son départ, c.-à-d. au 31.08.00?

Ses droits au moment de son départ, c.-à-d. au moment de la cessation de ses fonctions en tant qu'agent du cadre permanent étaient:

- a) Nomination au grade I/1 avec un **traitement de 134 points ind.** et la certitude
- b) de bénéficier d'une **biennale** au grade I/1 **dans un délai de 21 mois**, mais surtout
- c) vu l'**avancement automatique** dans la filière courte, d'être nommé au préalable au grade I/2, et ceci **dans un délai de 10 mois**

Par conséquent,

il est réintégré au grade I/1, avec un **traitement de 134 pts ind.** avec la garantie

- a) de bénéficier au grade I/1 d'une **biennale dans un délai de 21 mois**.

Par conséquent, son ancienneté de traitement initiale fixée au 01.06.95 doit être ajustée et fixée au 01.06.97. L'échéance de la prochaine biennale au grade I/1 se situerait donc au 01.06.04, donc **21 mois après sa réintégration**

- b) d'être nommé dans un délai de 10 mois au grade I/2.

Par conséquent, la date de nomination au grade I/2 sera le 01.07.03, donc **10 mois après sa réintégration**

En résumé: il ne peut plus prétendre aux dates initialement prévues pour ses avancements en échelons et en grades. Par contre, il bénéficie des avancements respectifs dans les mêmes délais que ceux qu'il aurait dû encore attendre au moment du départ.

En effet, et l'avancement en biennale et l'avancement en grade suppose un séjour déterminé et effectif respectivement à l'échelon ou au grade antérieur.

Cette interprétation se dégage

1) des dispositions de l'article 48⁴ stipulant "*que l'agent qui compte deux ans de bons et loyaux services dans un échelon de son grade accède à l'échelon suivant de son grade*"

(Par dérogation, le 2e échelon viendra à échéance après un an de service au grade de début et la condition de séjour effectif est calculée en fonction de la date de départ fictif - v. fixation du traitement au grade I/1 dans l'exemple ci-dessus),

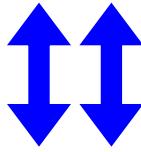
2) de l'article 48⁶ §1 concernant les conditions d'avancements en traitement (condition de 3 et 6 années de bons et loyaux services) qui doit donc être appliqué a fortiori pour les avancements automatiques plus favorables.

A noter qu'en tout état de cause, l'intéressé doit être réinscrit d'abord sur la liste d'ancienneté unique et il doit réussir à l'épreuve de qualification prescrite respective.

Explication: "ne peut invoquer ...:" s'il pouvait invoquer sa réintégration comme une nomination au grade de début, le temps d'interruption compterait pour fixer sa nouvelle ancienneté de traitement (qui resterait dans ce cas la même) ce qui, manifestement, serait en contradiction avec les autres dispositions du même article.

Art. 38 – (Suite): Sans préjudice de l'action pénale, tout agent (employé ou ouvrier) au service des chemins de fer qui aura provoqué à une cessation concertée du service ou qui, dans le but de provoquer ou de prolonger une interruption de service, refuse ou néglige d'effectuer les travaux qu'il s'est engagé à faire en prenant service, sera considéré comme ayant cessé immédiatement de faire partie du personnel des chemins de fer, et comme ayant renoncé à tous droits de n'importe quelle nature, dérivant ou dépendant de la charge qu'il occupait. (→ = "10^e cessation des fonctions")

mais:



L'abstention de l'agent de prêter ses services en raison d'une grève professionnelle faite dans des conditions, qui seront définies par une loi réglementant le droit de grève dans le secteur public, ne constitue ni une interruption ni un refus de service et n'est pas à considérer comme une cessation concertée du service.

Art. 39 (réservé)

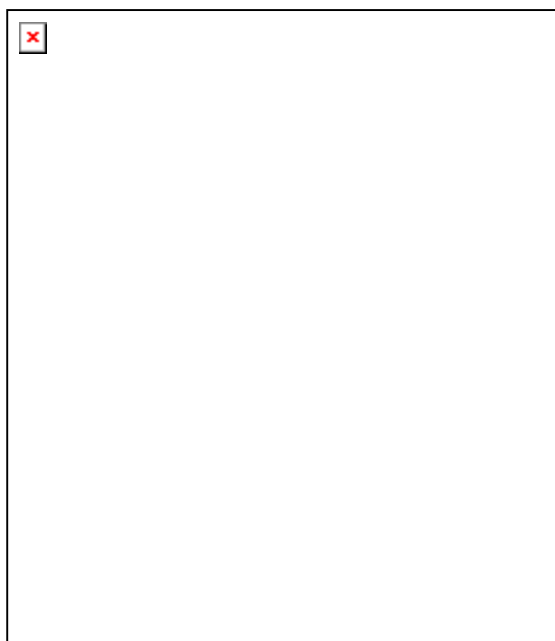
Art 40 - v. plus haut (démission)

Art. 41 - Il ne doit figurer aucune recommandation (...) dans les dossiers (...) Toute infraction à cette règle donnera lieu, contre l'agent qui aura prescrit le classement de la pièce au dossier à des sanctions disciplinaires (...au moins le blâme sans inscription au dossier) Ne sont pas considérées comme des recommandations les références professionnelles produites avant l'entrée aux CFL.

Art. 42 - Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires, de répondre à des recommandations visant, soit des candidats, soit des agents en fonction.

Livre III – (réservé)

Art. 43 - 46 - (réservés)



Livre IV - DISPOSITIONS COMMUNES

Titre 1er. - Rémunération.

Art. 47 Les traitements des agents du cadre permanent sont fixés pour chaque grade et échelon d'après le tableau de classification des emplois, les tableaux indiciaires des rémunérations et les dispositions additionnelles annexées au présent Titre

La valeur correspondant à l'indice cent des tableaux indiciaires des rémunérations est celle qui est ou qui sera en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Les éléments pensionnables des traitements des agents font l'objet d'une retenue pour pension dont le taux est celui des fonctionnaires d'Etat. »

Tableau de classification des emplois: (voir pages 112 – 119 du présent cours)
donne les dénominations des emplois et grades correspondants des différentes carrières

Tableaux indiciaires des rémunérations: (voir pages 120 + 121 du cours)
donne le nombre de points indiciaires au nombre indice 100 attribué à chaque grade.

La valeur correspondant à l'indice 100 est celle qui est ou qui sera en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Depuis le 1er octobre 2013, le **nombre indice** est fixé à **775,17**
Depuis le 1er janvier 2009, la **valeur annuelle du point** est égale à **27,9642 €**
(1 128,07 LUF)

Ainsi,

un traitement de **168 pts ind.** (4^e éch. du grade M/1) correspond à:

$168 \times 27,9642 = 4\,697,99 \text{ €} \times 7,7517 = \mathbf{36\,417,41 \text{ € par an}}$ (1 469 075 LUF)

Par mois: $36\,417,41 : 12 = \mathbf{3\,034,79 \text{ €}}$ (122 423 LUF)

un traitement de **203 pts ind.** (4^e éch. du grade S/1) correspond à:

$203 \times 27,9642 = 5\,676,73 \text{ €} \times 7,7517 = \mathbf{44\,004,31 \text{ € par an}}$ (1 775 129 LUF)

Par mois: $44\,004,31 : 12 = \mathbf{3\,667,03 \text{ €}}$ (147 928 LUF)

S'y ajoute, (le cas échéant) pour les agents mariés ou vivant en partenariat une **allocation de famille**, correspondant à 8,1% du traitement avec un minimum fixé à **25 pts ind.** (**451,61 €** / 18.218 LUF) et un maximum fixé à **29 pts ind.** (**523,86 €** / 21.132 LUF) (loi du 20 mai 1983 modifiant certains articles de la loi du 22.06.1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat).

Voir à cet effet les explications page 107
relatives à l'article. 48^{II} du
Statut: *Les agents bénéficient
d'une allocation de famille et
d'allocations familiales suivant
les dispositions en vigueur pour
les fonctionnaires de l'Etat.*

≤ 308:	25 pts ind.
309 – 358:	8,1 % du traitement
≥ 359:	29 pts ind.

Rémunération dans les grades I/0, A/0, M/0 et S/0 ainsi que dans les grades de début

1

Art. 48¹ 1. L'agent nouvellement nommé est classé au premier échelon de son grade, (...)

Donc:

Le traitement pour les grades respectifs corresponderait à:

I/0:	116 points indiciaires
A/0:	144 points indiciaires
M/0:	144 points indiciaires
S/0:	176 points indiciaires.

2

Or, à cette disposition correspondent plusieurs dérogations:

1. L'agent nouvellement nommé à partir du 1er novembre 1986

- est classé au 2^e échelon de son grade de début (...) (Art. 48¹ 2., 1^{er} alinéa)
- le paiement du traitement de l'agent prédésigné qui a atteint l'âge fictif prévu pour sa carrière, aura lieu sur la base du 3^e échelon de son grade de début tel qu'il est fixé par le tableau de classification des emplois, aussi longtemps que cet échelon n'est pas dépassé par l'application des autres dispositions du présent statut (Art. 48¹ 2., 2^e alinéa)

Le traitement pour les grades respectifs corresponderait donc à:

I/0:	122 / 128 points indiciaires
A/0:	152 / 160 points indiciaires
M/0:	152 / 160 points indiciaires
S/0:	185 / 194 points indiciaires.

3

2. Par dérogation aux dispositions de l'article 48¹ les agents à l'essai et stagiaires (...) bénéficient à la date de leur admission au réseau de l'échelon qui suit immédiatement l'échelon tel qu'il est défini à cet article (donc 3^e ou 4^e échelon, si âge fictif) (Règl. gr.d. du 13.06.1989 - Article 67⁹ - **Biennale avancée**)

Le traitement pour les grades respectifs correspond donc à:

I/0:	128 / 134 points indiciaires	(122 p.i. → 128 p.i. et 128 p.i. → 134 p.i.)
A/0:	160 / 168 points indiciaires	(152 p.i. → 160 p.i. et 160 p.i. → 168 p.i.)
M/0:	160 / 168 points indiciaires	(152 p.i. → 160 p.i. et 160 p.i. → 168 p.i.)
S/0:	194 / 203 points indiciaires.	(185 p.i. → 194 p.i. et 194 p.i. → 203 p.i.)

3. Par dérogation à ce que l'on comprend par 1^{er} échelon d'un grade, **le 3^e échelon du grade S/1 ayant la valeur de 194 pts ind. constitue le premier échelon** pour **l'ingénieur-technicien** (détenteur respectivement du diplôme d'ingénieur technicien nouveau régime de l'IST, d'ingénieur industriel ou de bachelor) (Art. 48¹-3.- 1^{er} alinéa). **Celui-ci touche donc**, en conformité du point 2 ci-dessus, un traitement de resp. **212 (= 3e éch.) ou 221 (= 4e éch.)** points indiciaires.

A noter: Ces dispositions sont également applicables aux agents nommés au grade de début, si leur traitement au grade de début, calculé sur la base de leur ancienneté de traitement serait inférieur à ces minima garantis. (voir exemple page 73 du cours)

Art. 48² §1 2^e alinéa (...) **âge fictif de début de carrière:**

l'âge de **21 ans** est considéré comme **âge fictif de début de carrière** pour les agents de la carrière supérieure,

tandis que l'**âge fictif de début de carrière** est fixé à **19 ans** pour les agents des carrières inférieure, moyenne et artisanale
(à partir du 1er novembre 1986 !)

A noter que pour le **personnel du cadre hors statut**, l'âge fictif de début de carrière est fixé à **25 ans**.



Art. 48⁴ -L'agent commissionné qui compte **deux ans de bons et loyaux services** dans un échelon de son grade accède à l'échelon suivant de son grade.
(= "**biennale**")



Par dérogation à la disposition qui précède (...), le deuxième échelon viendra à échéance après un an de service pour les agents nommés au grade de début de leur filière. (= "**annale**")

Toutefois, un an après avoir atteint un échelon d'un grade sur base de l'alinéa 1er ci-dessus, l'agent bénéficie d'une **majoration de l'indice**. Cette majoration est équivalente à la moitié arrondie à l'unité supérieure de la différence entre l'indice correspondant à l'échelon actuel et l'indice de l'échelon suivant (...).

Exemple:

(purement théorique)

Un agent âgé de 21 ans qui est nommé dans le grade S/1 au 01.01.2008 (supposons que son ancienneté de traitement soit également fixée au 01.01.2008)

01.01.2008:	1er éch.	176 pts ind.	
01.01.2009	2e éch.	185 pts ind.	= " annale "
01.01.2010	185 + 5* pts ind.		= " majoration de l'indice "
			* $[(194 - 185) : 2] = 4,5$, arrondis à l'unité supérieure, donc 5 pts ind
01.01.2011	3e éch.	194 pts ind.	= " biennale "
01.01.2012	194 + 5* pts ind.		= " majoration de l'indice "
			* $[(203 - 194) : 2] = 4,5$, arrondis à l'unité supérieure, donc 5 pts ind
01.01.2013	4e éch.	<u>203</u> pts ind.	= " biennale "
01.01.2014	203 + 5* pts ind.		= " majoration de l'indice "
			* $[(212 - 203) : 2] = 4,5$, arrondis à l'unité supérieure, donc 5 pts ind
01.01.2015	5e éch.	212 pts ind.	= " biennale "

On constate que c'est seulement en l'an 2014 que l'agent aurait un avantage (203 + 5 pts ind.) par rapport à la rémunération à laquelle il a droit en application d'autres dispositions (en effet, en application des l'articles 48¹⁻². et 67⁹, il a droit à la rémunération suivant le 4e échelon de son grade(203 pts ind.) dès le 01.01.2008).

Art. 48² §1 - alinéa 4: Lorsqu'un agent obtient, avant l'âge fictif de début de carrière, une nomination au grade de début de sa carrière, tel qu'il est fixé au tableau de classification des emplois, ..., il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de l'âge réel au moment de sa nomination.

Explication: L'intéressé ne pouvant se prévaloir d'aucune bonification d'ancienneté de service, son ancienneté de traitement au grade de début correspond à la date de nomination (il est **rémunéré** d'après le 3e échelon de son grade de début et d'après le 4e échelon à partir du moment où il atteint l'âge fictif).

Art. 48² §1 - alinéa 5: Lorsqu'un agent obtient une nomination au grade de début de sa carrière après l'âge fictif de début de carrière, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel au moment de la nomination et l'âge fictif de début de sa carrière.

Cette différence est **bonifiée comme ancienneté de service** pour la totalité du temps passé au service

- de l'entreprise CFL,
- de l'Etat,
- de la Couronne,
- des Communes,
- des syndicats de commune et
- des établissements publics,

→ **100 %**

- **et** pour la moitié du temps passé ailleurs ¹

(peu importe comment: étudiant, salarié, indépendant, chômeur ...)

→ **50 %**

La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois étant négligée.

C'est pourquoi

les CFL doivent absolument être en possession de tous les documents et certificats attestant que l'agent a été au service d'une des institutions précitées, soit au Grand-duché de Luxembourg, soit auprès d'un Etat membre de l'Union Européenne!!

§ 2 Pour la détermination de l'âge fictif de début de carrière et de l'âge réel, l'anniversaire de la naissance qui tombe à une date autre que le premier du mois est reporté au premier du mois suivant. Il en est de même des autres dates qui sont prises en considération pour calculer la bonification d'ancienneté.

¹ a) Cette différence est bonifiée comme ancienneté de service pour la totalité des périodes d'occupation auprès de l'entreprise CFL, de l'Etat, de la Couronne, des communes, des syndicats de communes et des établissements publics, pour autant que le degré d'occupation a dépassé la moitié d'une tâche complète. Il en est de même pour les périodes passées au service d'une institution auprès d'un Etat membre de l'Union Européenne identique ou similaire à une de celles énumérées ci-avant. (ainsi qu'au service d'une des filiales du Groupe CFL !!) Pour toute autre période, ladite différence est bonifiée pour la moitié. Dans ce dernier cas, la direction peut, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis, proposer au Conseil d'Administration d'augmenter, à titre exceptionnel, la bonification jusqu'à concurrence de la totalité de ces périodes, si le candidat justifie de connaissances ou d'expériences spéciales et de qualifications particulières acquises pendant ce temps.

b) **Armée:** si le candidat a accompli trois années complètes de volontariat (ou plus), toute cette période, même si elle est située avant l'âge fictif de début de carrière, est bonifiée à **100%**; il en est de même pour la participation à une opération pour le maintien de la paix.

Exemple:

Agent de la carrière I, entré aux CFL le 14 février 2003	
Nom et prénom	Jean Cordonnier
Date de naissance:	11 avril 1976
Services antérieurs:	1. Secteur privé: 13.05.1994 - 22.06.1998 } 1 2. Chômage: 23.06.1998 - 31.12.1998 } 3. Ponts et Chaussées: 01.01.1999 - 15.01.2003 2 ↓ 3
CFL:	1. Entrée: 14.02.2003 4 2. Commissionnement: 14.02.2004 (après réussite à l'examen de fin de stage) 3. Nomination I/1: 01.03.2004

Dans la carrière I, l'âge fictif de début de carrière est de 19 ans
 né le 11.04.1976 ➔ 19 ans le 01.05.1995 (= premier du mois suivant)

Etant donné que **seulement le temps situé entre**
 la date d'accomplissement de l'âge fictif de début de carrière (**01.05.95**)
 et la date de nomination au grade de début (**01.03.04**)
est bonifié, soit pour la moitié, soit pour sa totalité,
 l'ancienneté de traitement est calculée comme suit:

A. Computation à 50 %	
1 01.05.95 - 31.12.98	3 ans 8 mois (13.05.94 - 30.04.95 situé avant 19 ans / chômage considéré comme secteur privé)
3 01.02.03 - 28.02.03	1 mois (temps situé entre fin Ponts & Chaussées et Entrée CFL)
Total:	3 ans 9 mois
50%:	1 an 10 mois 15 jours
B. Computation à 100 %	
2 01.01.99 - 31.01.03 (Ponts & Chaussées)	4 ans 1 mois (Fin réelle: 15.01. mais calculé comme mois entier)
4 01.03.03 - 28.02.04 (CFL)	1 an (Début réel: 14.02. mais pris en compte seulement à partir du 1er du mois suivant)
Total:	5 ans 1 mois
TOTAL A + B:	6 ans 11 mois (les 15 jours étant négligés)

Date de départ fictif (= ancienneté de traitement): 01.03.04 - 6 ans 11 mois: 01.04.97

Calcul du traitement au **grade I/1 au 01.03.2004:**

Situation fictive (= calcul fictif du traitement en fonction de l'ancienneté de traitement)

01.04.97: 1° échelon 116 pts ind.

01.04.98: 2° échelon 122 pts ind. (annale)

01.04.00: 3° échelon 128 pts ind. (biennale)

01.04.02: 4° échelon 134 pts ind. (biennale)

01.04.04: 5° échelon 140 pts ind. (biennale)

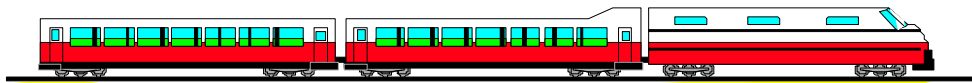
Situation réelle:

01.03.04: 4° échelon 134 pts ind.

01.04.04: 5° échelon 140 pts ind.

et la date d'échéance de la prochaine biennale au grade I/1 se situerait donc au

01.04.06: 6° échelon 146 pts ind.



➔ **Si le nouveau traitement est supérieur à celui qu'il a touché au grade I/0, il en bénéficie déjà proportionnellement à partir du 14.02.2004**, qui est sa date de commissionnement, et ceci bien que sa nomination au grade I/1 ne soit prononcée qu'à partir 1er mars.

Donc:

Comme, en application de l'article 67⁹ (biennale avancée), l'intéressé est rémunéré d'après le 5e échelon, à savoir 140 pts.ind., il a droit, à partir du 14.02.2004, à:

Traitement au grade I/0 = $(134 + 7^*) = 141$ pts ind.

Traitement au grade I/1 = $(140 + 3^* + 7^*) = 150$ pts ind.

Différence: $150 - 141 = 9$ pts ind. => règle de trois:

Février = 28 jours calendriers, dont 20 jours ouverts;

14.02.-28.02. = 11 jours ouverts

=> $(9:20) \times 11 = \underline{4,95 \text{ pts ind}}$ pour le mois de février

(*7 pts ind.: voir point IX des dispositions additionnelles
3 pts ind.: majoration de l'indice)

Art. 48²: §4 **La bonification d'ancienneté de service ne peut dépasser 12 ans. Aucune bonification n'est accordée à l'agent qui obtient sa première nomination après l'âge de 55 ans.**

➔ **Toutefois, lors d'un changement de carrière (voir: carrière ouverte) ou de filière (de la filière courte I ou A vers une filière spécialisée ➔ grades de début I/3a et A/3), la bonification d'ancienneté peut, le cas échéant, dépasser 12 ans pour la fixation de la date de départ fictif dans le nouveau grade de début!**



Service Ressources Humaines

Luxembourg, le 15 mai 2004

RH....

NOMINATION

1) **Monsieur CORDONNIER Jean**

11.04.1976

99999

(Nom et prénom)

(date de naissance)

(Matricule)

équipier stagiaire

I/0

(emploi)

(Grade)

district Infra 2 Centre, brigade 22 Pétange

(service d'attache)

est nommé(e)

équipier

I/1

(nouvel emploi)

(Grade)

à partir du

1^{er} mars 2004

CALCUL DE L'ANCIENNETE DE TRAITEMENT

Calculs d'assimilation				
Né(e) le	11.04.1976	19/21 ans le	01.05.1995	
Détermination de la date de départ fictif				
Computation à 50%				
Motif	Période	ans	mois	jours
privé	01.05.95 - 31.12.98	3	8	-
privé	01.02.03 - 28.02.03	-	1	-
Total A		3	9	-
A = 50%		1	10	15
Computation à 100%				
Motif	Période	ans	mois	jours
Pts & Ch.	01.01.99 - 31.01.03	4	1	-
CFL	01.03.03 - 28.02.04	1	-	-
Total B		5	1	-
Total A + B		6	11	-
1re nomination de carrière:		01.03.2004		
Date de départ fictif:		01.04.1997		

Date du passage dans le grade de début

I/1 le 01.03.2004

Date de départ fictif: 01.04.1997

4^e échelon 134 points le 01.03.2004

5^e échelon 140 points le 01.04.2004

6^e échelon 146 points le 01.04.2006

Ancienneté: 01.04.1997

En application des dispositions de l'article 67.9 du statut de personnel, le nouveau traitement correspond à:

5^e échelon 140 points le 01.03.2004

6^e échelon 146 points le 01.04.2004

7^e échelon 152 points le 01.04.2006

Majoration de l'indice:

3 pts du 01.03.04 au 31.03.04

(3 pts du 01.04.05 au 31.03.06)

Particularités:

Etant donné que l'intéressé est commissionné au 14.02.2004, il a droit, à partir de cette même date, à la rémunération du 5^e échelon du grade I/1, à savoir 140 pts ind. ainsi que de la majoration de l'indice de 3 pts ind.

2) Communiqué *à l'Unité Infrastructures*

par l'entremise du Service MI

pour information et avec prière de remettre les titres de nomination et de commissionnement ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement ci-joints à l'intéressé contre émargement sur la présente

3) RH - a) mettre à jour le fichier principal,

b) classer au dossier personnel.

Vérifié, le	Reçu le titre de nomination et de commissionnement ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement
par, le
(qualité) (visa)	(signature)

Le Chargé de Gestion,



Service Ressources Humaines

Luxembourg, le 15 mai 2004

RH....

CALCUL DE L'ANCIENNETE DE TRAITEMENT

de l'agent *CORDONNIER Jean*

nommé à l'emploi d'équipier

à partir du 1er mars 2004

Calculs d'assimilation				
Né(e) le	11.04.1976	19 ans le	01.05.1995	
Détermination de la date de départ fictif				
Computation à 50%				
Motif	Période	ans	mois	jours
privé	01.05.95 - 31.12.98	3	8	-
privé	01.02.03 - 28.02.03	-	1	-
Total A		3	9	-
A = 50%		1	10	15
Computation à 100%				
Motif	Période	ans	mois	jours
Pts & Ch. CFL	01.01.99 - 31.01.03	4	1	-
	01.03.03 - 28.02.04	1	-	-
Total B		5	1	-
Total A + B		6	11	-
1re nomination de carrière:		01.03.2004		
Date de départ fictif:		01.04.1997		
Particularités: Etant donné que l'intéressé est commissionné au 14.02.2004, il a droit, à partir de cette même date, à la rémunération du 5e échelon du grade I/1, à savoir 140 pts ind. ainsi que de la majoration de l'indice de 3 pts ind.				

Date du passage dans le grade de début

I/1 le 01.03.2004

Date de départ fictif: 01.04.1997

4e échelon 134 points le 01.03.2004

5e échelon 140 points le 01.04.2004

6e échelon 146 points le 01.04.2006

Ancienneté: 01.04.1997

En application des dispositions de l'article 67.9 du statut de personnel, le nouveau traitement correspond à:

5e échelon 140 points le 01.03.2004

6e échelon 146 points le 01.04.2004

7e échelon 152 points le 01.04.2006

Majoration de l'indice:

3 pts du 01.03.04 au 31.03.04

(3 pts du 01.04.05 au 31.03.06)

L'inspecteur divisionnaire,

LE CHEF DU SERVICE RESSOURCES HUMAINES,

Vu la loi du 28 mars 1997

- approuvant le protocole additionnel du 28 mars 1997 portant modification de la Convention ferroviaire belgo-franco-luxembourgeoise relative à l'exploitation des chemins de fer du Grand-Duché, signée à Luxembourg, le 17 avril 1946,*
- approuvant les statuts modifiés de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois;*

Vu le Statut du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois;

Vu les décisions du Conseil d'Administration en matière de délégation de pouvoirs;

Vu les délégations de pouvoirs consenties par Monsieur le Directeur Général en date du 18 janvier 2013;

D E C I D E

Monsieur CORDONNIER Jean, équipier stagiaire, district Infra 2 Centre, brigade 22 Pétange, est commissionné au 14 février 2004 et nommé à l'emploi d'équipier à partir du 1er mars 2004.

Luxembourg, le 15 mai 2004

Le Chargé de Gestion,

Transmis à l'intéressé pour lui servir de titre.

Luxembourg, le 15 mai 2004

L'inspecteur divisionnaire,

Exemple d'un agent de la carrière supérieure ayant atteint l'âge fictif de début de carrière (21 ans) au moment de son commissionnement, mais qui ne l'avait pas encore atteint lors de son embauchage.



Service Ressources Humaines

(entrée aux CFL: le 1^{er} novembre 2006!!)

Luxembourg, le 20 décembre 2008

RH....

NOMINATION

1) Mademoiselle RAPIDA Donna	22.04.1987	11111
(Nom et prénom)	(date de naissance)	(Matricule)
assistante stagiaire		S/0
(emploi)		(Grade)
Gare de Luxembourg		
	(service d'attache)	
est nommé(e)	assistante	S/1
	(nouvel emploi)	(Grade)
à partir du	1^{er} novembre 2008	

CALCUL DE L'ANCIENNETE DE TRAITEMENT

Calculs d'assimilation				
Né(e) le	22.04.1987	21 / 21 ans le	01.05.2008	
Détermination de la date de départ fictif				
Computation à 50%				
Motif	Période	ans	mois	jours
Computation à 100%				
Motif	Période	ans	mois	jours
CFL	01.05.08 - 31.10.08	-	6	-
Total B		-	6	-
Total A + B		-	6	-
1 ^{re} nomination de carrière:		01.11.2008		
Date de départ fictif:		01.05.2008		

Date du passage dans le grade de début

S/1 le 01.11.2008

Date de départ fictif: 01.05.2008

1^{er} échelon 176 points le 01.11.2008

2^e échelon 185 points le 01.05.2009

Ancienneté: 01.05.2008

En application des dispositions de l'article 67.9 du statut de personnel, le nouveau traitement correspond à:

2^e échelon 185 points le 01.11.2008*

3^e échelon 194 points le 01.05.2009

4^e échelon 203 points le 01.05.2011

Majoration de l'indice:

14 pts du au

Particularités:

* Etant donné que l'intéressée a atteint l'âge fictif de début de sa carrière, elle est rémunérée d'après le 4^e échelon du grade S/1, à savoir 203 points indiciaires, à partir du 01.11.08

2) Communiqué à la Région Centre par l'entremise du Service EI

pour information et avec prière de remettre les titres de nomination et de commissionnement ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement ci-joints à l'intéressé contre émargement sur la présente

3) RH - a) mettre à jour le fichier principal,
b) classer au dossier personnel.

Le Chargé de Gestion,

Vérifié, le	Reçu le titre de nomination et de commissionnement ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement
par, le
(qualité) (visa)	(signature)

Promotion de grade:

Ordre Général N° 3

Chapitre III

point 2: Pour pouvoir jouir d'une promotion en grade, il faut

- a) avoir accompli la période de stage de 12 (, 18) ou 24 mois prévus à l'article 4 du Statut du Personnel;
- b) remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'emploi brigué;
- c) être jugé professionnellement apte;
- d) avoir accompli le stage (de formation) prévu pour les emplois qui en comportent
- e) avoir subi avec succès les examens ou épreuves de qualifications éventuels

... O.G. 3

Statut du Personnel (suite):

Art 48⁵ §1 (alinéa 4): Par **promotion de grade** il faut entendre la **nomination à un autre emploi qui est classé à un grade hiérarchiquement supérieur.**

Pour l'application de cette disposition, la hiérarchie des grades est déterminée par les indices minima (= les 1^{ers} échelons) afférents des tableaux indiciaires des rémunérations.

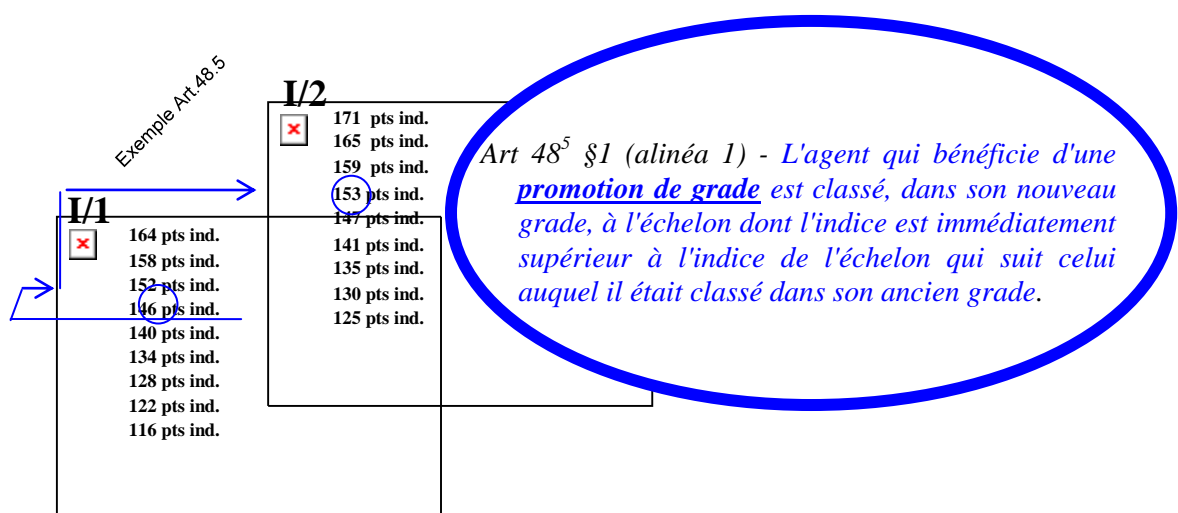
Sont considérés comme **hiérarchiquement du même niveau** les grades dont les indices minima (les 1^{ers} échelons) ne diffèrent pas de plus de trois points.

Explication:

- a) La nomination aux grades I/1, A/1, M/1 et S/1 de début n'est pas une promotion de grade, les indices minima (1^{ers} échelons) de ces grades étant identiques aux indices minima des grades respectifs I/0, A/0, M/0 et S/0.

A noter que les agents de la filière ingénieur-technicien sont commissionnés au grade S/3, mais avec une computation de l'ancienneté de service dans le grade S/1.

- b) Le traitement d'un agent du grade I/3 qui entre en ligne de compte pour bénéficier d'une nomination au grade I/3a (≠ grade de début!) ne peut pas être établi à partir du grade I/3 étant donné que les grades I/3 et I/3a sont hiérarchiquement du même niveau (resp 136. et 137 pts). Il est donc calculé à partir du grade I/2 au grade I/3a.



Explication étape par étape

Promotion d'un agent du grade I/1 au grade I/2

(suite de la carrière de l'agent CORDONNIER Jean de l'exemple des pages 68 à 72)

Nomination au grade I/1 le 01.03.2004



Nomination au grade I/2 le 01.03.2005

(après une année de nomination au grade de début I/1)

Situation au grade I/1 le 01.03.2005:

Ancienneté: 01.04.97: _____

5° échelon 140 pts ind. le 01.04.04

6° échelon 146 pts ind. le 01.04.06

Fictivement on a:

01.04.97 = 1° éch. = 116 pts ind.
01.04.98 = 2° éch. = 122 pts ind.
01.04.00 = 3° éch. = 128 pts ind.
01.04.02 = 4° éch. = 134 pts ind.
01.04.04 = 5° éch. = 140 pts ind.

Le 01.03.2005 il est donc toujours classé au 5° échelon
du grade I/1 dont l'indice est égal à 140 pts ind.

L'indice immédiatement supérieur dans ce grade est égal à 146 pts.

Dans son nouveau grade I/2, il est donc classé

à l'échelon dont l'indice est immédiatement supérieur à 146 pts.

qui est le 5° échelon avec l'indice 147 pts.



Situation au grade I/2:

5° échelon 147 pts ind. le 01.03.05

6° échelon 153 pts ind. le 01.04.06

Ancienneté: 01.04.96

01.04.1996

car fictivement on aurait:

01.04.06 = 6° éch. = 153 pts ind.
01.04.04 = 5° éch. = 147 pts ind.
01.04.02 = 4° éch. = 141 pts ind.
01.04.00 = 3° éch. = 135 pts ind.
01.04.98 = 2° éch. = 130 pts ind.
01.04.96 = 1° éch. = 125 pts ind.

calcul simplifié:

6° échelon au 01.04.06

→ 01.04.06 - [5 x 2 ans] (biennales)

= 01.04.06 - 10 ans

= 01.04.1996

A noter que cet exemple ne tient pas compte de l'article 67.9 (biennale avancée)

Tableau indiciaire des rémunérations (Extrait)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I/1	116	122	128	134	<u>140</u>	<u>146</u>	152	158	164		
I/2	125	130	135	141	<u>147</u>	<u>153</u>	159	165	171	177	190



Service Ressources Humaines

Luxembourg, le 1^{er} avril 2005

RH....

N O M I N A T I O N

1) **Monsieur CORDONNIER Jean**

(Nom et prénom)

11.04.1976

(date de naissance)

99999

(Matricule)

équipier

(emploi)

I/1

(Grade)

district Infra 2 Centre, brigade 22 Pétange

(service d'attache)

est nommé(e)

équipier qualifié

(nouvel emploi)

I/2

(Grade)

à partir du

1^{er} mars 2005

CALCUL DE L'ANCIENNETE DE TRAITEMENT

Vérifié, le

par

(qualité)

(visa)

Situation dans l'ancien grade I/1

Ancienneté: 01.04.1997

5^e échelon 140 points le 01.04.2004

6^e échelon 146 points le 01.04.2006

Date du passage dans le nouveau grade I/2 le

01.03.2005

5^e échelon 147 points le 01.03.2005

6^e échelon 153 points le 01.04.2006

7^e échelon 159 points le 01.04.2008

Ancienneté: *01.04.1996*

En application des dispositions de l'article 67.9 du statut de personnel, le nouveau traitement correspond à:

6^e échelon 153 points le 01.03.2005

7^e échelon 159 points le 01.04.2006

8^e échelon 165 points le 01.04.2008

Majoration de l'indice:

3 pts du 01.04.05 au 31.03.06

(3 pts du 01.04.07 au 31.03.08)

Reçu le titre de nomination et de
commissionnement ainsi que la fiche
de calcul de l'ancienneté de traitement

....., le

(signature)

2) Communiqué à l'Unité Infrastructures

par l'entremise du Service MI

pour information et avec prière de remettre les titres de nomination ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement ci-joints à l'intéressé contre émargement sur la présente

3) RH - a) mettre à jour le fichier principal,

b) classer au dossier personnel.

Le Chargé de Gestion,

§2 - ...le temps que l'agent était resté dans son ancien échelon est reporté dans l'échelon de son nouveau grade si, toutefois, l'ancien échelon n'était pas le dernier de son grade.

Exemple

Poursuivons toujours la carrière de l'agent **CORDONNIER Jean**,
dont l'**ancienneté de traitement** avait été fixée au **01.04.96**
lors de sa nomination au grade I/2 le 01.03.2005

et qui est promu au grade I/3 le **01.03.2010**:
(après 6 ans de nomination au grade de début I/1)

Situation au grade I/2 le **01.03.2010**

Ancienneté: 01.04.96

Situation fictive

1° éch. 125 pts le 01.04.96
2° éch. 130 pts le 01.04.98
3° éch. 135 pts le 01.04.00
4° éch. 141 pts le 01.04.02
5° éch. 147 pts le 01.04.04
6° éch. 153 pts le 01.04.06

7° éch. 159 pts le 01.04.08

8° éch. 165 pts le 01.04.10

Ancienneté: 01.04.98

7° éch. 172 pts le 01.04.10
6° éch. 166 pts le 01.04.08
5° éch. 160 pts le 01.04.06
4° éch. 154 pts le 01.04.04
3° éch. 148 pts le 01.04.02
2° éch. 142 pts le 01.04.00
1° éch. 136 pts le 01.04.98

calcul simplifié:

7° échelon au 01.04.10
→ 01.04.10 - [6 x 2 ans] (biennales)
= 01.04.10 - 12 ans
= **01.04.1998**

Date de nomination au grade I/3:
01.03.2010

Sans promotion de grade, il serait rémunéré le 01.03.10 d'après le 7° éch. du grade I/2, soit 159 pts. ind. et sa prochaine biennale viendrait à échéance le 01.04.2010.

Du fait de sa nomination au grade I/3 le 01.03.10, il est classé dans ce grade à l'échelon dont l'indice est immédiatement supérieur à l'indice de l'échelon qui suit celui auquel il était classé dans son ancien grade, soit

6° éch. 166 pts le 01.03.10

7° éch. 172 pts le 01.04.10

8° éch. 178 pts le 01.04.12

Etant donné qu'au grade I/2 l'échéance de la prochaine biennale se situerait au 01.04.10, il bénéficiera à la même date d'une biennale au grade I/3. Autrement exprimé: *le temps qu'il était resté dans son ancien échelon est reporté dans l'échelon de son nouveau grade*

= report de l'ancienneté de traitement

Ancienneté: 01.04.1998

S'y ajoute qu'en application de l'**article 67⁹**, son traitement correspond à:

7° éch. 172 pts le 01.03.10

8° éch. 178 pts le 01.04.10

9° éch. 184 pts le 01.04.12



Service Ressources Humaines

Luxembourg, le 18 mars 2010

RH....

N O M I N A T I O N

1) Monsieur CORDONNIER Jean	11.04.1976	99999
(Nom et prénom)	(date de naissance)	(Matricule)
équipier qualifié		I/2
(emploi)		(Grade)
district Infra 2 Centre, brigade 22 Pétange		
(service d'attache)		
est nommé(e)	équipier spécialisé	I/3
	(nouvel emploi)	(Grade)
à partir du	1 ^{er} mars 2010	

CALCUL DE L'ANCIENNETE DE TRAITEMENT

Situation dans l'ancien grade I/2

Ancienneté: 01.04.1996

Vérifié, le
par
(qualité) (visa)

7 ^e échelon	159 points le	01.04.2008
8 ^e échelon	165 points le	01.04.2010

Date du passage dans le nouveau grade I/3 le
01.03.2010

6 ^e échelon	166 points le	01.03.2010
7 ^e échelon	172 points le	01.04.2010
8 ^e échelon	178 points le	01.04.2012
Ancienneté:	01.04.98	

En application des dispositions de l'article 67.9 du statut de personnel, le nouveau traitement correspond à:

7 ^e échelon	172 points le	01.03.2010
8 ^e échelon	178 points le	01.04.2010
9 ^e échelon	184 points le	01.04.2012

Majoration de l'indice:

3 pts du 01.03.10 au 31.03.10

(3 pts du 01.04.11 au 31.03.12)

Reçu le titre de nomination et de commissionnement ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement
....., le
(signature)

2) Communiqué à l'Unité Infrastructures
par l'entremise du Service MI

pour information et avec prière de remettre les titres de nomination ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement ci-joints à l'intéressé contre émargement sur la présente

3) RH - a) mettre à jour le fichier principal,
b) classer au dossier personnel

Le Chargé de Gestion,

Article 48⁵ §1 (alinéa 2): Si avant la promotion de grade l'agent a atteint le dernier échelon de son grade, il a droit, dans son nouveau grade, à l'échelon indiciaire qui suit celui dont l'indice est immédiatement supérieur à l'indice de l'échelon de son ancien grade.

Exemple

Poursuivons encore la carrière de l'agent CORDONNIER Jean

qui sera promu au grade I/4 le **01.05.2021**:

(après 20 ans commissionnement ou au plus tard à l'âge de 45 ans)

Son **ancienneté de traitement** au grade I/3 ayant été fixée au **01.04.1998**, sa situation au grade I/3 au moment de sa nomination au grade I/4 se présentera comme suit:

Situation au grade I/3 le 01.05.2021:
Ancienneté: 01.04.98

(11^e éch. 199 pts le 01.04.2018)

12^e éch. 207 pts le 01.04.2020

Le 01.05.21, date de sa nomination au grade I/4, il aura déjà atteint le dernier échelon au grade I/3, soit 207 pts ind.

L'indice immédiatement supérieur à 207 pts au grade I/4 est égal à 211 pts. Au grade I/4, il aura donc droit à l'indice suivant, soit 218 pts

Date de nomination au grade I/4:
01.05.2021

11^e éch. 218 pts ind. le 01.05.21

12^e éch. 225 pts ind. le 01.05.23

donc l'agent accède réellement à l'échelon suivant après deux ans de séjour dans le 11^e échelon

Ancienneté: 01.05.2001

Conformément au § 2 de l'article 48⁵, il n'y a pas de report d'ancienneté

Toutefois:

1) en application de l'article 67⁹, son traitement correspondra à:

12^e éch. 225 pts le 01.05.21

13^e éch. 232 pts le 01.05.23

14^e éch. 239 pts le 01.05.25

calcul simplifié:

12^e échelon au 01.05.23

→ 01.05.23 - [11 x 2 ans] (biennales)

= 01.05.23 - 22 ans

= **01.05.2001**

2) en application de l'article 48⁵ §1, alinéa 3, il aura droit aux majorations de l'indice suivantes:

4 pts du 01.05.22 au 30.04.23 et

4 pts du 01.05.24 au 30.04.25

[(232 - 225):2 = 3,5 pts,

→ arrondis à 4 pts ind. et

(239 - 232):2 = 3,5 pts,

→ arrondis à 4 pts ind.]

Tableau indiciaire des rémunérations (Extrait)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
I/3	136	142	148	154	160	166	172	178	184	190	199	207		
I/4	143	150	157	164	171	178	186	195	204	211	218	225	232	239



Service Ressources Humaines

Luxembourg, le 13 juin 2021

RH....

N O M I N A T I O N

1) Monsieur CORDONNIER Jean	11.04.1976	99999
(Nom et prénom)	(date de naissance)	(Matricule)
équipier spécialisé		I/3
(emploi)		(Grade)
gare de Bettembourg		
	(service d'attache)	
est nommé(e)	équipier spécialisé de 1 ^{re} classe	I/4
	(nouvel emploi)	(Grade)
à partir du	1 ^{er} mai 2021	

CALCUL DE L'ANCIENNETE DE TRAITEMENT

Vérifié, le
par
(qualité) (visa)

Reçu le titre de nomination et de commissionnement ainsi que la fiche de calcul de l'ancienneté de traitement
....., le
(signature)

Situation dans l'ancien grade I/3

Ancienneté: 01.04.1998

12^e échelon 207 points le 01.04.2020

Date du passage dans le nouveau grade I/4 le
01.05.2021

11^e échelon 218 points le 01.05.2021

12^e échelon 225 points le 01.05.2023

Ancienneté: 01.05.2001

En application des dispositions de l'article
67.9 du statut de personnel, le nouveau
traitement correspond à:

12^e échelon 225 points le 01.05.2021

13^e échelon 232 points le 01.05.2023

14^e échelon 239 points le 01.05.2025

Majoration de l'indice:

4 pts du 01.05.22 au 30.04.23


(4 pts du 01.05.24 au 30.04.25)

2) Communiqué à la Région Sud-Ouest
par l'entremise du Service EI

pour information et avec prière de remettre les titres de nomination ainsi que la fiche de calcul de
l'ancienneté de traitement ci-joints à l'intéressé contre émargement sur la présente

3) RH - a) mettre à jour le fichier principal,
b) classer au dossier personnel

Le Chargé de Gestion,

 **Art. 67⁹** - Les agents en activité de service à la date du 1er janvier 1989 accèdent à cette date à l'échelon suivant de leur grade, avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise (...). (= **biennale avancée**) Cette disposition ne s'applique pas aux agents bénéficiant du dernier échelon de leur grade fin de carrière.

*Les agents ayant atteint le dernier échelon d'un grade (y compris les allongements prévus pour certains grades par les dispositions additionnelles du Statut du Personnel) qui n'est pas le dernier grade de leur carrière bénéficient (...), d'un **échelon supplémentaire** dont la valeur est égale à la différence entre le dernier et l'avant-dernier échelon actuel.*

*Par **grade fin de carrière**, il y a lieu d'entendre le grade de la carrière qui peut être atteint par un agent remplissant toutes les conditions d'examen prévues pour sa carrière. Sont donc considérés comme étant fin de carrière (...) les agents terminant leur carrière soit par promotion, soit par avancement en traitement dans l'un des grades*

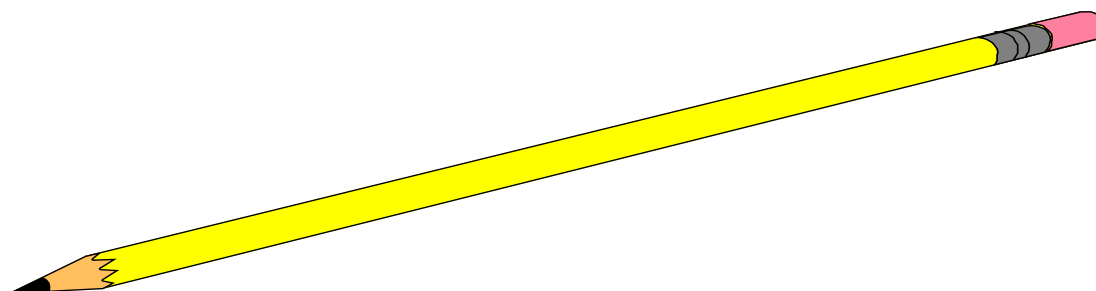
- I/3a** (agent reclassé de la carrière M n'ayant pas réussi à l'épreuve de qualification pour le grade I/4a)
- I/4** (agents de la filière courte I/1-I/4)
- I/5** (agents d'une ancienne filière I/3a-I/4a et agents reclassés de la carrière M)
- I/6bis** (agents d'une filière de la carrière I ayant réussi à l'examen de promotion)
- I/7bis** (agents d'une filière de la carrière I ayant réussi à l'examen pour le grade I/7)
- A/4** (agents de la filière courte de la carrière A)
- A/5bis** (agents ayant réussi à l'épreuve de promotion d'une filière de la carrière A)
- A/6** (agents d'une filière de la carrière A ayant réussi à l'examen pour le grade A/6)
- M/3** (agents ayant réussi à l'examen de fin de stage de la carrière M et bénéficiant à l'âge de 50 ans de l'avancement au traitement du grade M/3 ou agents reclassés de la carrière S n'ayant pas réussi à l'épreuve de qualification pour les grades M/4 et M/4 bis)
- M/4bis (et M/4ter)** (agents ayant réussi à l'épreuve de promotion d'une filière de la carrière M ou agents reclassés de la carrière S ayant réussi à l'épreuve de qualification pour les grades M/4 et M/4 bis)
- S/3** (agents ayant réussi à l'ancien examen de fin de stage de la carrière S)
- S/3bis** (agents ayant réussi à l'ancien examen de la carrière A pour l'emploi de s/inspecteur fdc – [= "fin de carrière"])
- S/4** (agents ayant réussi à l'examen pour l'emploi de s/inspecteur)
- S/5** (agents ayant réussi à l'examen de fin de stage de la filière S technique et agents ayant réussi à l'ancien examen pour l'emploi de s/inspecteur technique)
- S/7 (et S/7bis)** (agents ayant réussi à l'examen de promotion de la carrière S)

Exemple:

La situation du point de vue rémunération d'un agent examiné pour le grade I/6, titulaire d'une nomination au grade I/5 avec une ancienneté de traitement fixée dans ce grade au 01.07.1987 se présente comme suit:

Situation en fonction de l'ancienneté de traitement (donc sans biennale avancée)	<u>Situation réelle</u> (les agents bénéficient d'une <u>biennale avancée</u> avec conservation de l'ancienneté)
10° éch. 244 pts le 01.07.2005 11° éch. 253 pts le 01.07.2007	11° éch. 253 pts le 01.07.2005 → échelon supplémentaire de 253 - 244 = 9 pts le 01.07.2007 <u>[il a donc également droit à une majoration de l'indice de 5 points indiciaires du 01.07.2006 au 30.06.2007: → voir art. 48⁴, 3^e alinéa (page 66 du cours)]</u>

L'échelon supplémentaire est dû étant donné que l'agent entre en ligne de compte pour avancer encore aux grades I/6 et I/6 bis



1. Carrière inférieure

1.1. Filière courte

I/0 équipier stagiaire

après le stage d'une année:

examen de fin de stage



Commissionnement et nomination au grade de début

I/1 équipier

après 1 an:

I/2 équipier qualifié

après 6 ans I/1:

I/3 équipier spécialisé

après 20 ans commissionnement ou au plus tard à l'âge de 45 ans:

I/4 équipier spécialisé. de 1re classe

les **agents embauchés avant le 01.01.2003** et qui n'ont pas subi avec succès un examen de fin de stage, devront, pour bénéficier ultérieurement des promotions aux grades I/2, I/3 et I/4, réussir aux **qualifications** actuellement prévues

1.2. Filières spécialisées

à l'exception des filières brigadier dirigeant, facteur dirigeant, spécialité MA, et conducteur de locotracteur

I/0 (facteur, accrocheur contrôleur...) stagiaire

Admission à un **stage préparatoire** de 1 à 6 mois.

Réussite à une **épreuve de qualification** → affectation aux fonctions normales de la filière

après le stage d'une année:

examen de fin de stage



Commissionnement et nomination au grade de début

I/3a et inscription au tableau de classement pour I/4a

après 3 ans:



Nomination au grade I/4a

après 2 ans:



Inscription au tableau d'avancement pour le grade I/5

nomination suivant vacances à l'effectif [*ou avancement au traitement I/5 après 6 ans de nomination au grade I/3a, ceci en application de l'article 48⁶ §1 (voir page 91 du cours)*]

2 ans après la nomination au grade I/5



Inscription au tableau d'avancement pour le grade I/6

(nomination suivant vacances à l'effectif)

La nomination I/6 comporte l'**inscription au tableau d'ancienneté pour le grade I/6bis**

Rémunération d'après le grade I/6 bis suivant vacances à l'effectif et au plus tard à 55 ans ou après 35 années de service accomplies au Réseau.

examen de promotion I/7: 1. I/6;

2. I/5 inscrits depuis 1 année au tableau d'avancement I/6

uniquement pour la filière
contrôleur dirigeant !!

Carrière inférieure (suite)

1.3. Filières spécialisées:

**facteur dirigeant, spécialité MA,
conducteur de locotracteur**

agents recrutés par voie d'épreuve de présélection à laquelle est admis le personnel commissionné respectivement des Services **Trains et Matériel (TM)** [anciennement: Service **MA**] ou **Maintenance Infrastructures (MI)** [< 2012 = **Installations Fixes (IF)**] relevant d'un des emplois de la filière courte de la carrière inférieure, grades I/1- I/4. Les candidats pour la filière "conducteur de locotracteur" doivent en plus être qualifiés aux fonctions d'annonceur et pouvoir se prévaloir d'au moins deux années d'expérience pratique sur site dans un des domaines du Service MI.

épreuve de présélection



Admission à un **stage préparatoire** de 6 mois.

Réussite à une épreuve de qualification



Rémunération d'après le grade I/3a (rétroactivement à la date de début du stage) et
→ affectation aux fonctions normales de la filière

un an après la mise en stage:

examen de fin de stage



Nomination au grade de début

I/3a et inscription au **tableau de classement pour le grade I/4a**

après 3 ans:



Nomination au grade I/4a

après 5 ans de nomination au grade de début:

examen de promotion



Inscription au tableau de classement pour le grade I/5

(nomination suivant vacances à l'effectif)

2 ans après la nomination au grade I/5



Inscription au tableau d'avancement pour le grade I/6

(nomination suivant vacances à l'effectif)

La nomination I/6 comporte l'**inscription au tableau d'ancienneté pour le grade I/6bis**
Rémunération d'après le grade I/6 bis suivant vacances à l'effectif et au plus tard à 55 ans ou
après 35 années de service accomplies au Réseau.

1.4. Filière spécialisée:

brigadier dirigeant / brigadier en chef

(anciennement: chef de brigade Voie / préposé Voie)

agents recrutés par voie d'épreuve de présélection à laquelle est admis le personnel commissionné du Service **Maintenance Infrastructures (MI)** [$< 2012 =$ **Installations Fixes (IF)**] relevant d'un des emplois de la filière courte de la carrière inférieure, grades I/1- I/4. Les candidats doivent être qualifiés aux fonctions d'annonceur et pouvoir se prévaloir d'au moins deux années d'expérience pratique sur site dans un des domaines du Service MI.

épreuve de présélection



Admission à un **stage préparatoire** d'un an.

après trois mois

Réussite à une épreuve de qualification



avancement au traitement du grade I/3a
(rétroactivement à la date de début du stage)

un an après la mise en stage:

épreuve de clôture de stage



Nomination au grade I/3a

3 ans après la nomination au grade I/3a



Nomination au grade I/4a

2 ans après la clôture de stage:

examen de promotion



Reconstitution de carrière avec grade de début I/3a

3 ans après l'examen de promotion

Inscription au **tableau d'avancement pour le grade I/5**
(nomination suivant vacances à l'effectif)

2 ans après la nomination au grade I/5



Inscription au tableau d'avancement pour le grade I/6
(nomination suivant vacances à l'effectif)

La nomination I/6 comporte l'**inscription au tableau d'ancienneté pour le grade I/6bis**
Rémunération d'après le grade I/6 bis suivant vacances à l'effectif et au plus tard à 55 ans ou après 35 années de service accomplies au Réseau.

examen de promotion I/7: 1. I/6;

2. I/5 inscrits depuis 1 année au tableau d'avancement I/6

2. Carrière artisanale

2.1. Filière courte

A/0 artisan stagiaire

après le stage d'une année:
examen de fin de stage



**Commissionnement et nomination au grade de début
A/1 artisan**

après 3 ans A/1:

A/2 artisan de 1^{re} classe

après 6 ans A/1:

A/3 artisan spécialisé

Rémunération d'après le grade A/4 (ancien grade "A/3 bis") suivant vacances à l'effectif et au plus tard à l'âge de 55 ans ou après 35 années de service accomplies au Réseau.

les agents embauchés avant le 01.01.2003 et qui n'ont pas subi avec succès un examen de fin de stage, devront, pour bénéficier ultérieurement de la promotion au grade A/3 et à l'avancement en traitement du grade A/4, réussir à la qualification actuellement prévue

2.2. Filières spécialisées

A/0 candidat (mécanicien, visiteur, technicien S,T,C...) stagiaire

Admission à un **stage préparatoire** de 9 à 18 mois

(Le cas échéant, après respectivement 9 et 13 mois de stage:
Qualifications théorique et pratique)

après le stage d'une année:
examen de fin de stage:



nomination au grade de début A/3 inscription au tableau de classement pour le grade A/4



Avancement au traitement ou, en cas de vacance, nomination au grade A/4

2 ans après nomination A/4:



Tableau d'avancement A/5

Nomination A/5 suivant vacances à l'effectif
Dès nomination au grade A/5:



Inscription au **tableau d'ancienneté pour A/5 bis**

Rémunération d'après le grade A/5 bis suivant vacances à l'effectif et au plus tard à l'âge de 55 ans ou après 35 années de service accomplies au Réseau.

Examen pour l'emploi de préposé technique (A/6) :
(sauf filière "technicien M principal")

au plus tôt 3 ans après réussite à l'examen de promotion (*lire examen de fin de stage*):

Nomination au grade A/6 suivant vacances à l'effectif

à noter qu'en application des dispositions actuelles de l'Annexe 5b de l'Ordre Général N° 3, les artisans (A/1) et artisans de 1^{re} classe (A/2) admis au stage préparatoire pour l'une des filières spécialisées bénéficient, après 9 mois de stage et réussite à l'épreuve de qualification théorique, de l'avancement au traitement du grade A/3.

mais:

Nomination A/4
au plus tard 3 ans
après la réussite à l'examen de promotion (*lire examen de fin de stage*)

Nomination A/5
au plus tard 8 ans
après la réussite à l'examen de promotion (*lire examen de fin de stage*)

(dispositions applicables depuis le 01.01.1998)

3. Carrière moyenne

M/0 expéditionnaire stagiaire

après le stage de formation:

épreuve de clôture de stage → affectation aux fonctions normales de la filière

après le stage de deux années:

examen de fin de stage



commissionnement et nomination au grade de début

M/1 expéditionnaire de 3e classe

et inscription au tableau de classement pour le grade M/2

suivant effectif ou au plus tard après 3 ans M/1



nomination au grade

M/2 expéditionnaire de 2e classe

Avancement au traitement du **grade M/3 à l'âge de 50 ans** (si pas d'examen de promotion)

Après 3 ans de réussite à l'examen de fin de stage:

examen de promotion



Nomination au grade

M/3 expéditionnaire de 1re classe

le cas échéant par l'intermédiaire du grade M/2

et inscription au tableau de classement pour le grade M/4



Nomination au grade

M/4 expéditionnaire ppal

soit,

suivant vacances à l'effectif, mais **au plus tôt** 2 ans après nomination M/3,

soit,

même par dépassement de l'effectif, **au plus tard** 5 ans après réussite à l'examen de promotion (dispositions applicables depuis le 01.01.1998)

Dès nomination au grade M/4: Inscription au tableau d'ancienneté pour M/4bis
Rémunération d'après le grade M/4 bis suivant vacances à l'effectif et au plus tard à l'âge de 55 ans ou après 35 années de service accomplies au Réseau.

grade de substitution M/4ter suivant vacances à l'effectif et en application du Règlement y relatif.

4. Carrière supérieure

4.1. Filières non techniques

S/0 assistant stagiaire

après le stage de formation:

épreuve de clôture de stage → affectation aux fonctions normales de la filière

après le stage de deux années:

examen de fin de stage



commissionnement et nomination au grade de début

S/1 assistant

et inscription au tableau de classement pour le grade S/2

après 3 années de nomination S/1



nomination au grade

S/2 assistant principal

et inscription au tableau d'avancement pour le grade S/3

après 4 années de nomination S/1



Nomination au grade

S/3 s/inspecteur

Avancement au traitement du **grade S/4 à l'âge de 50 ans** (si pas d'examen de promotion)

Après un séjour de 6 ans au grade S/1



examen de promotion



Nomination au grade

S/4 inspecteur adjoint

Inscription au tableau de classement pour S/5



Nomination

S/5 inspecteur

après 3 ans de nomination au grade S/4

La nomination comporte l'inscription sur la liste d'avancement pour le grade S/6



Nomination

S/6 inspecteur principal

si séjour minimum de 4 années au grade S/5 et suivant vacances à l'effectif,

à défaut de vacances: nomination S/6 après 6 années au grade S/5

La nomination comporte l'inscription sur la liste d'avancement pour le grade S/7



Nomination

S/7 inspecteur divisionnaire

si séjour minimum de 6 années au grade S/6 et suivant vacances à l'effectif,

à défaut de vacances:

avancement au traitement du grade S/7 après dix-sept ans de nomination au grade S/4

Les nominations aux grades S/6 et S/7 ainsi que l'avancement au traitement du grade S/7 ne sont prononcés que sous réserve du

"Règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale"!!. (voir Annexe XII)

grade de substitution S/7bis suivant Règlement y relatif. (voir Annexe XIII)

4.2. Filières techniques

S/0 ingénieur-technicien stagiaire

après le stage de deux années:

[examen de fin de stage](#)



commissionnement et nomination au grade de début

S/3 ingénieur-technicien

après 3 années de nomination S/3



avancement au traitement du **grade S/4**

Avancement au traitement du **grade S/5 à l'âge de 50 ans** (si pas d'examen de promotion)

Après un séjour de 6 ans au grade S/3



[examen de promotion](#)



Nomination au grade

S/4 ingénieur-technicien principal

et avancement au traitement du grade S/5 avec effet de la même date



Nomination

S/5 ingénieur-technicien inspecteur

après un an de nomination au grade S/4

La nomination comporte l'inscription sur la liste d'avancement pour le grade S/6



Nomination

S/6 ingénieur-technicien inspecteur principal

si séjour minimum de 4 années au grade S/5 et suivant vacances à l'effectif,

à défaut de vacances: nomination S/6 après 6 années au grade S/5

La nomination comporte l'inscription sur la liste d'avancement pour le grade S/7



Nomination

S/7 ingénieur-technicien inspecteur divisionnaire

si séjour minimum de 6 années au grade S/6 et suivant vacances à l'effectif,

à défaut de vacances:

avancement au traitement du grade S/7 après quinze ans de nomination au grade S/4

Les nominations aux grades S/6 et S/7 ainsi que l'avancement au traitement du grade S/7 ne sont prononcés que sous réserve du

"Règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale"!!. (voir Annexe XII)

grade de substitution S/7bis en application du **"Règlement fixant les conditions et modalités suivant lesquelles l'inspecteur divisionnaire et l'ingénieur inspecteur divisionnaire, grade S/7, peuvent accéder au grade de substitution S/7bis prévu par le règlement grand-ducal du 4 décembre 1987 portant modification du Statut du personnel des agents des chemins de fer luxembourgeois"** (voir Annexe XIII)

4bis. Carrière supérieure

(dispositions transitoires)

4bis.1. Filières non techniques

S/0 assistant stagiaire

après le stage de deux années:

examen de fin de stage



commissionnement et nomination au grade de début

S/1 assistant

après 3 ans



nomination au grade

S/2 assistant ppal

et inscription au tableau d'avancement pour le grade S/3



Nomination au grade

S/3 s/inspecteur

suivant vacances à l'effectif ou après 3 années de nomination au grade S/2

Avancement au traitement du **grade S/4 à l'âge de 50 ans** (si pas d'examen de promotion)

Après un séjour de 6 ans au grade S/1



examen de promotion



Nomination au grade S/3 pour agents non encore nommés à ce grade

Inscription au tableau de classement pour S/4

1 année après la réussite à l'examen: rémunération du grade S/4



Nomination

S/4 inspecteur adjoint

suivant vacances à l'effectif et au plus tard après 3 ans de réussite à l'examen.

La nomination comporte l'inscription au tableau d'avancement S/5



Nomination

S/5 inspecteur

suivant vacances à l'effectif

Les agents titulaires d'une nomination au grade S/4 bénéficieront de la nomination au grade S/5 après un délai de 6 années depuis la réussite à l'examen de promotion. (...)

4bis.2. Filières techniques

Contrairement aux autres filières, les agents d'une filière technique sont commissionnés immédiatement au grade S/3 et bénéficient de l'avancement au traitement du **grade S/4** 3 ans après réussite à l'examen de fin de stage et du **grade S/5 à l'âge de 50 ans**.

La réussite à l'examen de promotion comporte la nomination au grade S/4 et l'avancement au traitement du grade S/5 après 6 ans de nomination au grade S/3

La nomination au grade S/5 aura lieu après un séjour d'une année au grade S/4. (...)

Avancements en traitement**1^{er}**

L'agent dont la carrière normale s'étend sur deux ou plusieurs grades et qui, à défaut de promotion (c.-à-d. de nomination à un grade hiérarchiquement supérieur: voir art.48⁵), compte depuis sa nomination définitive trois ans de bons et loyaux services dans le grade qui est considéré comme grade normal de début de sa carrière, bénéficie d'un avancement en traitement du grade immédiatement supérieur de sa carrière.

2^e

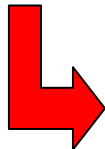
L'agent qui a obtenu une première promotion de grade ainsi que celui qui a obtenu un avancement en traitement dans les conditions et suivant les modalités de l'alinéa 1er, bénéficie d'un deuxième avancement en traitement, pareil au premier, sous les conditions suivantes:

1. La carrière de l'agent doit s'étendre sur plus de deux grades;
2. L'agent doit avoir passé avec succès une épreuve de promotion de grade (qualification ou examen);
3. L'agent doit compter six ans de bons et loyaux services depuis la nomination dans sa carrière, sans avoir obtenu une deuxième promotion de grade.

Les avancements en traitement sont considérés comme promotion de grade au sens de l'article 48⁵ §1 du présent statut (pour le calcul !!)

3^e

Lorsque la filière comporte une 2^e épreuve de promotion en grade, l'agent qui a réussi à cette épreuve peut bénéficier du même avantage 8 ans après son inscription au tableau d'avancement pour ce grade, s'il n'a pas encore obtenu antérieurement un 2^e avancement en traitement (= un 2^e avancement en traitement au sens des dispositions du présent article).



Au cours de sa carrière, l'agent ne peut donc bénéficier au total que de deux des trois avancements en traitement possibles!



L'agent perd le bénéfice des mesures prévues aux deux alinéas qui précèdent s'il refuse le premier emploi du grade supérieur de sa carrière qui lui est offert et ce à partir du 1^{er} du mois qui suit le refus.

**M/2
et
S/3**

Les agents terminant leur carrière dans les grades M/2 et S/3 bénéficient à l'âge de 50 ans de l'avancement en traitement dans les grades immédiatement supérieurs M/3 et S/4 non allongé. Pour ces agents la condition de la réussite aux examens de promotion respectifs n'est pas requise pour l'obtention de cet avancement en traitement.

Les ingénieurs-techniciens (nouveau régime) n'ayant pas réussi à l'examen de promotion bénéficient à l'âge de 50 ans de l'avancement en traitement dans le grade S/5 non allongé.

Explications:

1. Carrière inférieure

1.1 Filière courte

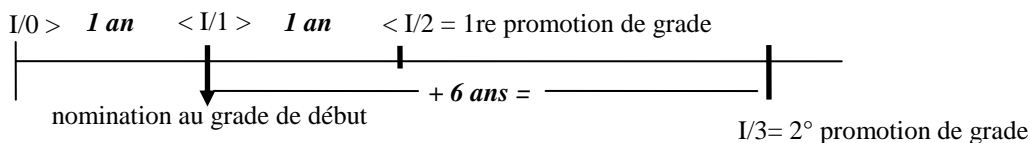
Les dispositions d'avancement dans cette filière prévoient

- * une première promotion de grade (nomination au grade I/2) après une année de nomination au grade de début I/1.

⇒ Dispositions plus favorables que celles concernant les avancements en traitement.

- * La nomination au grade I/3 (= 2e promotion en grade) est prévue après six ans de nomination au grade de début.

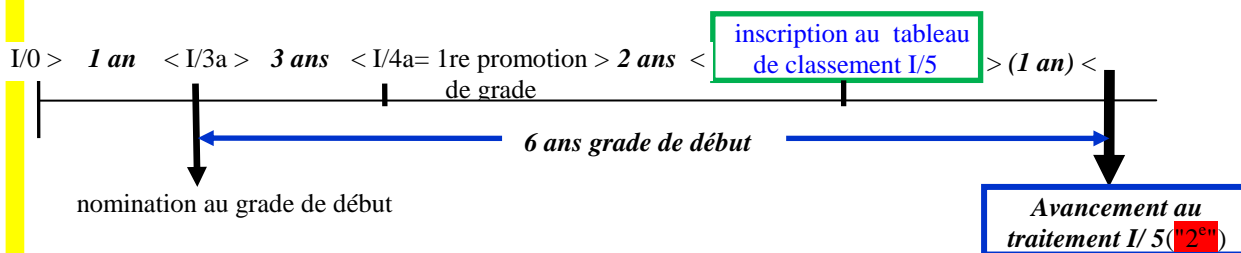
⇒ Délai identique à celui prévu pour les avancements en traitement, mais dispositions plus favorables étant donné qu'elles prévoient immédiatement la nomination au grade I/3.



1.2 Filière spécialisée (à l'exception des filières "facteur dirigeant, spécialité MA", "conducteur de locotracteur" et "brigadier dirigeant / brigadier en chef")

La réussite à l'examen de fin de stage (auparavant: =examen de promotion) comporte

- * la nomination au **grade de début** I/3a
- * la nomination au grade suivant (I/4a) après trois ans de nomination au grade de début I/3a.
⇒ Délai identique à celui prévu pour les avancements en traitement, mais dispositions plus favorables étant donné qu'elles prévoient immédiatement la **nomination** au grade I/4a.
- * Deux ans après cette nomination, inscription au tableau d'avancement pour le grade I/5.
S'il n'y a pas de vacance dans ce grade, l'agent ne peut pas bénéficier d'une nomination au grade I/5. Dans ce cas,
 - * il bénéficie de l'avancement au traitement du grade I/5 six ans après la nomination dans sa carrière, donc au grade de début I/3a ("2^{es}" avancement en traitement).



1.3 Filières "facteur dirigeant, spéc. MA" et "conducteur de locotracteur"

L'examen de fin de stage desdites filières donne droit aux grades I/3a et I/4a. Cinq ans après la nomination au grade de début, le candidat peut se présenter à l'examen de promotion. En cas de réussite à l'examen de promotion il peut, à défaut de nomination, bénéficier de l'avancement en traitement du grade I/5 ("2^{es}" avancement en traitement) 6 ans après sa nomination au grade de début I/3a et, après **nomination** (suivant effectif) au grade I/5, il peut, à défaut de nomination, bénéficier de l'avancement en traitement du grade I/6 ("3^{es}" avancement en traitement) 8 ans après son inscription au tableau d'avancement pour le grade I/6.

(idem : filière "brigadier dirigeant / brigadier en chef" : avancements au traitement des grades I/5 et I/6)

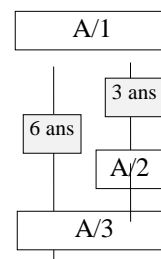
2. Carrière artisanale

2.1 Filière courte

Les dispositions d'avancement dans cette filière prévoient

- * une première promotion de grade (nomination au grade A/2) après trois années de nomination au grade de début A/1 et
- * une deuxième promotion au grade A/3 après 6 années de nomination au grade de début.

Délais identiques à ceux prévus pour les avancements en traitement, mais dispositions plus favorables en ce sens qu'elles prévoient immédiatement la nomination aux grades A/2 et A/3.

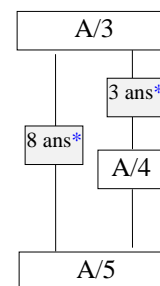


2.2 Filière spécialisée

D'après les dispositions du **Chapitre IV., point 5., de l'Ordre Général N° 3**, est à considérer comme examen d'accès de filière des filières artisanales spécialisées l'épreuve de présélection qualifiant pour l'emploi de candidat ... après réussite à l'examen pour l'emploi ... (grade A/5) et c'est donc l'examen pour l'emploi ... qui est considéré comme 2^e épreuve de promotion de grade.

Les dispositions d'avancement dans cette filière prévoient que

- * à défaut de promotion dans ces conditions (= sur base de l'effectif), la nomination au grade A/4 est pronocée trois ans après la réussite à l'examen de promotion (lire l'examen de fin de stage)
- * à défaut de promotion dans ces conditions (= sur base de l'effectif), la nomination au grade A/5 est pronocée huit ans après la réussite à l'examen de promotion (lire l'examen de fin de stage)

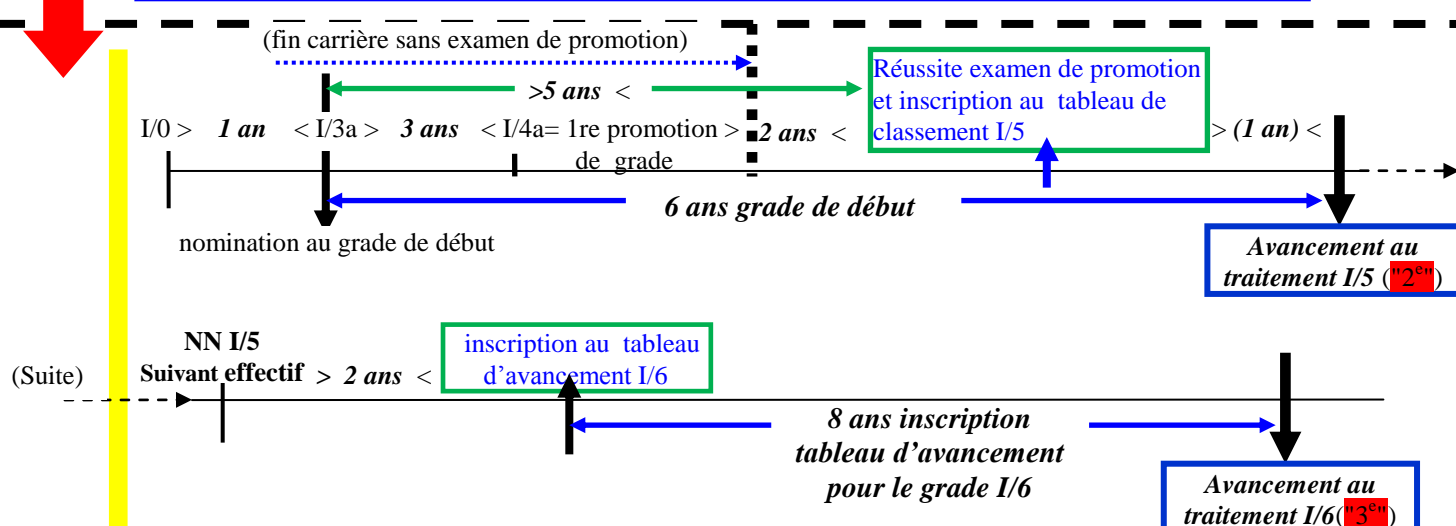


* au plus tard

Le "3^e" avancement en traitement est devenu sans objet suite à l'introduction de l'avancement automatique au grade de nomination A/5 huit ans après réussite à l'examen de promotion.

[Art 48⁶ §1 (reprise)]

Lorsque la filière comporte une 2^e épreuve de promotion en grade, l'agent qui a réussi à cette épreuve peut bénéficier du même avantage 8 ans après son inscription au tableau d'avancement pour ce grade, s'il n'a pas encore obtenu antérieurement un 2^e avancement en traitement (= un 2^e avancement en traitement au sens des dispositions de l'article 48⁶).



3. Carrière moyenne

A) Agent ayant seulement réussi à l'examen de fin de stage

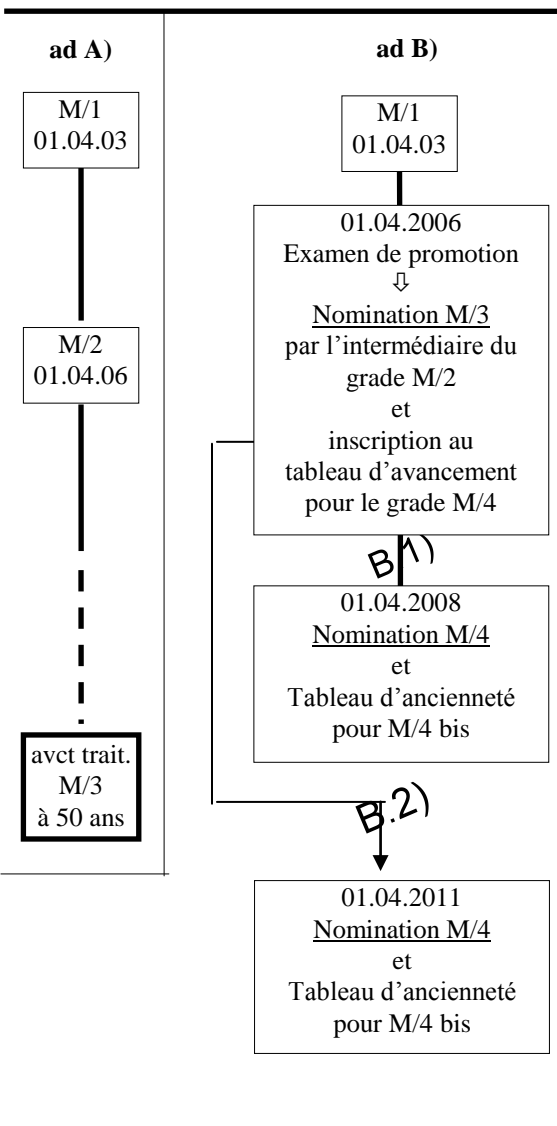
01.04.2003: Nomination au grade M/1

Au plus tard:

01.04.2006: Nomination au grade M/2

A l'âge de 50 ans:

Avancement au traitement du grade M/3



B) Agent ayant également réussi à l'examen de promotion

01.04.2003: Nomination au grade M/1

01.04.2006: Examen de promotion et nomination au grade M/3 par l'intermédiaire du grade M/2

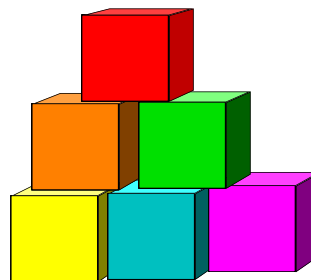
B.1) Vacances au grade M/4:

01.04.2008: Nomination au grade M/4 (séjour de 2 ans au grade M/3 exigé)

B.2) Pas de vacances au grade M/4:

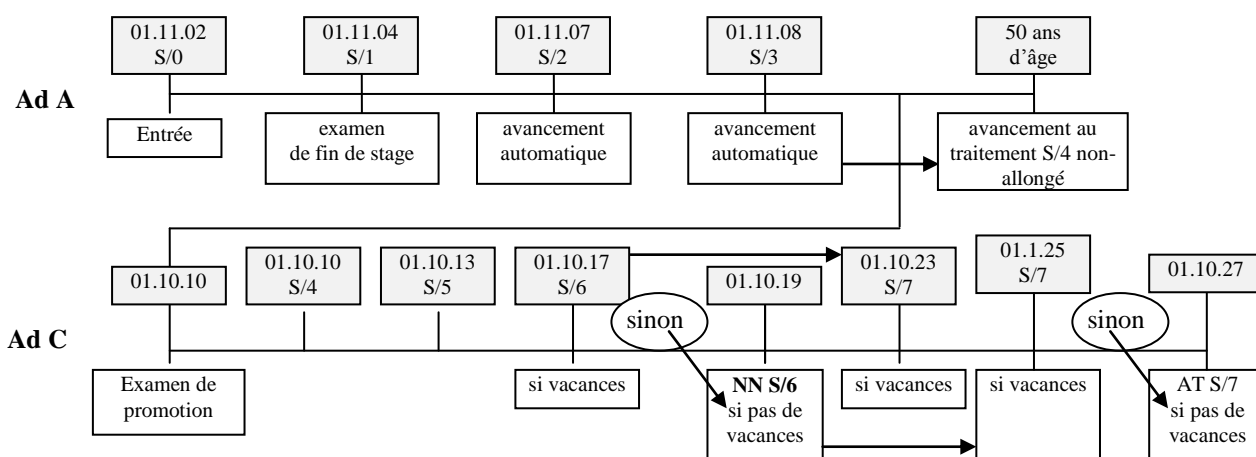
01.04.2011: nomination au grade M/4 (avancement automatique 5 ans après réussite à l'examen de promotion)

Avancement au traitement du grade M/4bis suivant vacances et au plus tard à l'âge de 55 ans ou après 35 années de service accomplies au Réseau.



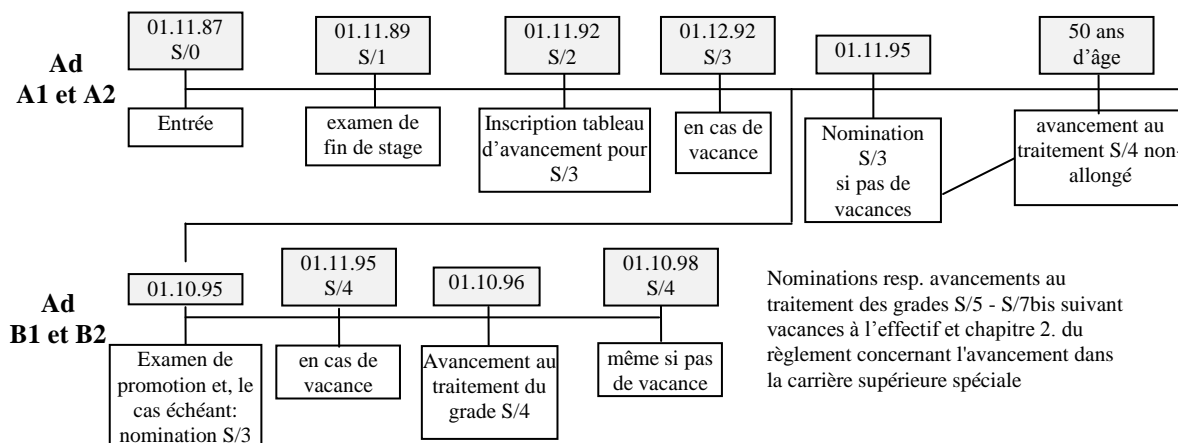
4. Carrière supérieure

<p>A. <u>Agent d'une filière non-technique ayant seulement réussi à l'examen de fin de stage</u></p> <p><u>Entrée:</u> 01.11.2002</p> <p><u>Examen de fin de stage:</u> 01.11.2004: ⇒Nomination S/1</p> <p>Avancement automatique aux grades suivants: 01.11.2007: Nomination S/2 01.11.2008: Nomination S/3</p> <p>A l'âge de 50 ans: avancement au traitement du grade S/4 (non allongé)</p>	<p>B. <u>Agent d'une filière technique ayant seulement réussi à l'examen de fin de stage</u></p> <p><u>Entrée:</u> 01.11.2002</p> <p><u>examen de fin de stage:</u> 01.11.2004: Nomination au grade S/3</p> <p>01.11.2007: Avancement au traitement S/4</p> <p>A l'âge de 50 ans: avancement au traitement du grade S/5 (non allongé)</p>
<p>C. <u>Agent d'une filière non-technique ayant également réussi à l'examen de promotion</u></p> <p>Admettons que l'agent de l'exemple A. se soumette quand même à l'examen de promotion:</p> <p>01.10.2010: examen de promotion entraînant sa ⇒Nomination S/4 (au 01.10.2010)</p> <p>01.10.2013: nomination S/5</p> <p>C.1. en cas de vacances dans les grades S/6 et S/7 (carrière idéale): 01.10.2017: nomination S/6 01.10.2023: nomination S/7</p> <p>C.2. à défaut de vacances dans le grade S/6 01.10.2019: nomination S/6 01.10.2025: nomination S/7</p> <p>C.3. à défaut de vacances dans les grades S/6 et S/7 (délais maxima): 01.10.2019: nomination S/6 01.10.2027: avancement au traitement S/7</p> <p>(S/6 et S/7 sous réserve du <u>règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale!</u>)</p>	<p>D. <u>Agent d'une filière technique ayant également réussi à l'examen de promotion</u></p> <p>Admettons que l'agent de l'exemple B se soumette quand même à l'examen de promotion:</p> <p>01.10.2010: examen de promotion entraînant sa ⇒Nomination S/4 et avancement au traitement S/5 (au 01.10.2010) 01.10.2011: nomination S/5</p> <p>D.1. en cas de vacances dans les grades S/6 et S/7 (carrière idéale): 01.10.2015: nomination S/6 01.10.2021: nomination S/7</p> <p>D.2. à défaut de vacances dans le grade S/6 01.10.2017: nomination S/6 01.10.2023: nomination S/7</p> <p>D.3. à défaut de vacances dans les grades S/6 et S/7 (délais maxima): 01.10.2017: nomination S/6 01.10.2025 avancement au traitement S/7</p> <p>(S/6 et S/7 sous réserve du <u>règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale!</u>)</p>



4bis. Carrière supérieure (dispositions transitoires)

<p><u>A. Agent d'une filière non-technique ayant seulement réussi à l'examen de fin de stage</u></p> <p>Entrée: 01.11.1987 Examen de fin de stage: 01.11.1989: ⇒ Nomination S/1</p> <p>Avancement automatique au grade suivant: 01.11.1992: Nomination S/2 et inscription au tableau d'avancement pour le grade S/3</p> <p><u>A.1. Cas de vacance au grade S/3:</u> 01.12.1992: Nomination S/3</p> <p>A l'âge de 50 ans: avancement au traitement du grade S/4 (non allongé)</p> <p><u>A.2. Cas sans vacance au grade S/3:</u> 01.11.1995: Nomination S/3</p> <p>A l'âge de 50 ans: avancement au traitement du grade S/4 (non allongé)</p>	<p><u>B. Agent d'une filière non-technique ayant également réussi à l'examen de promotion</u></p> <p>Admettons que l'agent de l'exemple A.2 se soumet quand même à l'examen de promotion:</p> <p>01.10.1995: examen de promotion entraînant sa ⇒ Nomination S/3</p> <p><u>B.1 Cas de vacance au grade S/4:</u> 01.10.1995: nomination S/4</p> <p><u>B.2 Cas sans vacance au grade S/4:</u> 01.10.1996: Rémunération suivant grade S/4 01.10.1998: nomination S/4</p> <p>Remarques: A noter qu'il est question de rémunération et non d'avancement en traitement, ceci pour souligner que les dispositions "normales" ne sont plus applicables pour cette catégorie d'agents. Les nominations au-delà du grade S/4 auront lieu sur base de l'effectif et sous condition d'un séjour d'une année au grade précédent. Les nominations aux grades supérieurs au grade S/5 ne sont prononcées que sur avis spéciaux.</p>
<p><u>C. Agent d'une filière technique ayant seulement réussi à l'examen de fin de stage</u></p> <p>Entrée: 01.11.1987 examen de fin de stage: 01.11.1989: Nomination au grade S/3 01.11.1992: Avancement au traitement S/4</p> <p>A l'âge de 50 ans: avancement au traitement du grade S/5 (non allongé)</p>	<p><u>D. Agent d'une filière technique ayant également réussi à l'examen de promotion</u></p> <p>Admettons que l'agent de l'exemple C se soumet à l'examen de promotion dans la session d'octobre 1996 (<i>1re possibilité: octobre 1995</i>): 01.10.1996: Nomination au grade S/4 01.11.1996: Avancement au traitement S/5 (= 6 ans après nomination S/3 et sous condition d'avoir réussi à l'examen de promotion) 01.10.1997: Nomination au grade S/5 Pour les grades supérieurs au grade S/5: même remarque que pour les agents non-techniques</p>



REGLEMENT CONCERNANT L'AVANCEMENT DANS LA CARRIERE SUPERIEURE

Chapitre 1. Dispositions générales

Art. 1. Tombent sous les dispositions du présent chapitre 1

- 1.1. **les agents réussissant à l'examen de fin de stage** prévu à l'article 4 du Statut du Personnel **à partir de la session d'examen d'avril 2006** ;
- 1.2. **les agents réussissant à l'examen de promotion** de leur filière **à partir de la session d'examen d'avril 2006**.

Art. 2. Sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, les nominations dans les grades S/6 et S/7 auront lieu en principe sur la base de l'effectif annuel du personnel dans les limites du pourcentage fixé pour les différents grades de chaque filière.

Art. 3. Par « effectif total » au sens des présentes dispositions, il y a lieu d'entendre le nombre de postes retenus à l'égard de chaque filière à l'effectif annuel du personnel.

Art. 4. Pour les filières non techniques de la carrière supérieure, il est créé un cadre ouvert comprenant les grades S/1, S/2, S/3, S/4 et S/5 et un cadre fermé comprenant les grades S/6 et S/7.

Pour le cadre ouvert, le nombre des emplois dans les différents grades n'est pas fixé limitativement. La promotion aux grades S/2 et S/3 se fait respectivement après trois et quatre années de nomination au grade S/1. La promotion au grade S/4 est prononcée à la date point de départ de la session lors de laquelle l'agent a réussi à l'examen de promotion. La promotion au grade S/5 se fait après trois ans de nomination au grade S/4.

Pour le cadre fermé, le nombre des emplois dans les grades S/6 et S/7 est déterminé par les pourcentages suivants de l'effectif total de chaque filière :

15% pour les emplois du grade S/6,

11% pour les emplois du grade S/7.

Art. 5. Pour les filières techniques de la carrière supérieure, il est créé un cadre ouvert comprenant les grades S/3, S/4 et S/5 et un cadre fermé comprenant les grades S/6 et S/7.

Pour le cadre ouvert, le nombre des emplois dans les différents grades n'est pas fixé limitativement. L'avancement au traitement du grade S/4 se fait après trois ans de nomination au grade S/3. La promotion au grade S/4 est prononcée à la date point de départ de la session lors de laquelle l'agent a réussi à l'examen de promotion. Elle comporte l'avancement au traitement du grade S/5 avec effet de la même date. La promotion au grade S/5 se fait après un an de nomination au grade S/4.

Pour le cadre fermé, le nombre des emplois dans les grades S/6 et S/7 est déterminé par les pourcentages suivants de l'effectif total de chaque filière :

20% pour les emplois du grade S/6,

15% pour les emplois du grade S/7.

Art. 6. Entre en ligne de compte pour bénéficier de la promotion au grade S/6, sous réserve du règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale, l'agent pouvant se prévaloir d'un séjour minimum de quatre années au grade de nomination S/5. A défaut de promotion dans ces conditions, mais sans préjudice des dispositions du règlement précité sur les emplois au choix de la Direction Générale, la nomination au grade S/6 est prononcée après six ans de nomination au grade S/5.

- Art. 7. Entre en ligne de compte pour bénéficier de la promotion au grade S/7, sous réserve du règlement sur les emplois au choix de la Direction Générale, l'agent pouvant se prévaloir d'un séjour minimum de six années au grade S/6. A défaut de promotion dans ces conditions, mais sans préjudice des dispositions du règlement précité sur les emplois au choix de la Direction Générale, l'agent bénéficie de l'avancement au traitement du grade S/7 après dix-sept ans de nomination au grade S/4. Toutefois, ce dernier délai est réduit à quinze ans pour l'agent relevant d'une filière technique de la carrière supérieure.
- Art. 8. Lors de la mise à la retraite ou réforme, l'agent qui bénéficie de la rémunération du grade supérieur sera nommé à ce grade, à titre personnel, un mois avant son départ.

Chapitre 2. Dispositions transitoires (= anciennes dispositions légèrement adaptées)

Art. 9. Sans préjudice des dispositions du point 1.2. de l'article 1, tombent sous les présentes dispositions transitoires **les agents ayant réussi à l'examen de fin de stage de leur filière avant la session d'examen d'avril 2006.**

Art. 10. Pour les agents relevant d'une **filière non technique**, les avancements aux divers grades de la carrière supérieure auront lieu comme suit :

A. Agents ayant réussi au seul examen de fin de stage

1. Pour l'assistant stagiaire la réussite à l'examen de fin de stage de sa spécialité comporte le commissionnement et la nomination à l'emploi d'assistant, grade S/1, et l'inscription au tableau de classement pour le grade S/2.
2. La nomination au grade S/2 est prononcée après trois ans de nomination au grade S/1. Elle comporte l'inscription au tableau d'avancement pour le grade S/3.
3. La nomination au grade S/3 est prononcée dans les limites des vacances se produisant dans ce grade à l'effectif de la filière respective. Au défaut de promotion dans ces conditions, la promotion au grade S/3 est prononcée d'office après 3 ans de nomination au grade S/2.
4. Pour les avancements au-delà du grade S/3 sont applicables les dispositions du chapitre 1 ci-dessus.

B. Agents ayant réussi à l'examen de promotion

1. Sans préjudice des autres dispositions du présent point B., les nominations dans les grades S/4, S/5, S/6 et S/7 auront lieu en principe sur la base de l'effectif annuel du personnel dans les limites du nombre total des postes fixé pour les différentes filières et spécialités ainsi que du pourcentage fixé pour les différents grades.
2. A défaut de promotion dans les conditions prévues au point 1 ci-dessus, les avancements dans les grades y indiqués se font dans les conditions suivantes:
 - Une année après la réussite à l'examen pour l'emploi d'inspecteur, les candidats bénéficieront de la rémunération du grade S/4.
 - La nomination au grade S/4 aura lieu au plus tard après un délai de 3 ans depuis la réussite à l'examen pour l'emploi d'inspecteur.
 - Les agents titulaires d'une nomination au grade S/4 bénéficieront de la nomination au grade S/5 après un délai de 6 années depuis la réussite à l'examen de promotion.
 - Les agents titulaires d'une nomination au grade S/5 bénéficieront de la rémunération du grade S/6 après un délai de 9 années depuis la réussite à l'examen de promotion ou à l'âge de 48 ans, sous réserve des dispositions du règlement des emplois au choix de la Direction Générale.
 - Les agents titulaires d'une nomination au grade S/6 bénéficieront de la rémunération du grade S/7 après un délai de 17 années depuis la réussite à l'examen de promotion ou à l'âge de 55 ans, sous réserve des dispositions du règlement des emplois au choix de la Direction Générale.

Art. 11. Pour les agents relevant d'une filière technique, les avancements aux divers grades de la carrière supérieure auront lieu comme suit :

A. Agents ayant réussi au seul examen de fin de stage

1. Pour l'ingénieur-technicien stagiaire la réussite à l'examen de fin de stage de sa spécialité comporte, conformément au paragraphe 3 de l'article 48¹ du Statut du Personnel, le commissionnement et la nomination à l'emploi d'ingénieur-technicien, grade S/3.
2. Après trois ans de nomination au grade S/3, l'ingénieur-technicien bénéficie de l'avancement au traitement du grade S/4.
3. Pour les avancements au-delà du grade S/3 sont applicables les dispositions du chapitre 1 ci-dessus.

B. Agents ayant réussi à l'examen de promotion

1. La réussite à l'examen pour l'emploi d'ingénieur-technicien inspecteur comporte la nomination au grade S/4 ainsi que l'avancement au traitement du grade S/5 après un délai de 6 ans depuis la nomination au grade de début S/3.
2. La nomination au grade S/5 aura lieu après un séjour d'une année au grade S/4.
3. Les avancements aux grades S/6 et S/7 auront lieu suivant les dispositions de l'article 9 applicables aux agents des filières non techniques.

Art. 12. Dans l'hypothèse où un agent tombant sous les présentes dispositions transitoires serait dépassé en grade de rémunération ou de nomination par un collègue de rang inférieur relevant de la même filière prévue à l'effectif annuel du personnel, du fait que celui-ci bénéficie des dispositions du chapitre 1 ci-dessus, les dispositions du même chapitre 1 lui seraient applicables.

Art. 13. Lors de la mise à la retraite ou réforme, l'agent qui bénéficie de la rémunération du grade supérieur sera nommé à ce grade, à titre personnel, 1 mois avant son départ.

Art. 14. Un séjour de nomination d'une année dans un grade est requis pour pouvoir jouir d'une promotion dans un grade supérieur.

Chapitre 3. Mise en vigueur

Art. 15. **Le présent règlement entre en vigueur le 1er avril 2006.** Il annule et remplace toute autre réglementation non conforme à la présente et notamment le règlement concernant l'avancement dans les grades S/4 - S/7 du 23 mars 1992.

Luxembourg, le 20 mars 2006

Le Directeur Général

(s) Alex KREMER

Art. 48⁶-§2 Lorsqu'un emploi comporte deux grades, la rémunération dans le grade <<bis>> se fait en application des

dispositions additionnelles aux tableaux indiciaires des rémunérations (...)

Sont rémunérés dans le grade "bis":

I/6 bis: 15% par filière de l'effectif total des grades I/3a-I/6

I/7 bis: 15% de l'effectif total approuvé dans chacun des emplois du grade I/7

Exemple: Pour la filière "contrôleur dirigeant", l'effectif prévoit un total de **249** agents pour les grades I/3a-I/6:

$$I/3a - I/6 = 249 \Rightarrow I/6 \text{ bis: } 249 \times 15\% = 37,35 = 38 \text{ postes}$$

Pour le grade I/7, contrôleur en chef, l'effectif prévoit un total de **27** agents:

$$I/7 = 27 \Rightarrow I/7 \text{ bis: } 27 \times 15\% = 4,05 = 5 \text{ postes}$$

A/4 (l'ancien grade de rémunération "A/3 bis" a été remplacé par le grade de rémunération A/4): 15% de l'effectif total dans les grades A/1-A/3 (filiale courte) bénéficient de l'avancement au traitement du grade A/4

Exemple: Effectif total dans les grades A/1-A/3:

$$(286 \Rightarrow) 491^* \times 15\% = 73,65 = 74 \text{ (*Effectif de référence = 1986)}$$

A/5 bis: 15% par filière de l'effectif total approuvé dans les grades A/3 (candidat ...) - A/5

M/4 bis: 15% du total des postes par filière (M/1 – M/4)

VI.3° Le grade M/4ter peut être substitué au grade M/4bis.

La **substitution** prévue ci-dessus est obtenue en remplaçant l'indice du grade actuel du tableau indiciaire des rémunérations par l'indice du nouveau grade correspondant au même numéro d'échelon. La substitution visée se fait dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement du réseau.

(→ ainsi, par exemple, le **10e échelon** du grade M/4bis sera simplement



remplacé par le **10e échelon** du grade M/4ter)

M/4 ter: 10% du total des postes par filière (M/1 – M/4)

Attention: C'est le total des agents rémunérés dans les grades M/4bis et M/4ter qui représente les 15% des postes de la filière

[→ les 10% des M/4ter sont donc compris dans les 15% des M/4bis]

Donc: effectif de la filière X: 100 postes

15% de 100 = 15 M/4 bis, **dont** 10% de 100 = 10 M/4 ter

→ ce qui donne finalement **5** M/4 bis et **10** M/4 ter

Ordre Général N°. 3

Conformément aux dispositions particulières prévues à l'annexe 5b de l'Ordre Général N° 3, sont accordés aux agents des grades I/6, I/7, A/5 et M/4 les avancements en traitement dans les grades "bis" au plus tard à l'âge de 55 ans ou après 35 ans de service accomplis au réseau*, et ceci sans préjudice** des dispositions additionnelles du statut du personnel. Par analogie, il en est de même pour l'avancement au traitement du grade A/4 des agents du grade A/3.

*: donc également le temps passé au Réseau comme employé privé ou journalier!

(mais le temps passé comme apprenti ne compte pas pour déterminer les 35 ans de service au réseau!!)

**: (voir explications aux pages suivantes)

ces dispositions ne sont donc pas valables pour le grade de substitution S/7bis !!

... O.G. 3

Statut du Personnel (suite):

Art. 48⁶ § 2 - 2° alinéa: *Excepté pour le grade S/7 bis, l'échelon de rémunération dans les grades "bis" est déterminé de la même façon que dans le cas d'une promotion de grade.*

S/7bis:

Dispositions additionnelles point V. sub 5°:

"grade de substitution:"

Le grade S/7bis peut être substitué au grade S/7

La substitution prévue ci-dessus est obtenue en remplaçant l'indice du grade actuel du tableau indiciaire des rémunérations par l'indice du nouveau grade correspondant au même numéro d'échelon. La substitution visée se fait dans les conditions et suivant les modalités à fixer par « règlement interne »

(→ ainsi, par exemple, le 7e échelon du grade S/7 sera simplement
remplacé par le 7e échelon du grade S/7bis)

Explication du terme "sans préjudice"

1. Le tableau d'ancienneté pour le grade I/7bis de la filière "brigadier dirigeant" se présente comme suit:

No	Nom et prénom	Date de nomination I/7	Date d'avancement I/7bis	Remarques
1	Ahmann Alphonse	01.11.1996	01.03.2001	15%
2	Behmann Bernard	01.01.2000	-	-
3	Cehmann Christian	01.01.2001	01.05.2001	55 ans
4	Dehmann Daniel	01.01.2002	01.08.2002	55 ans

Admettons que l'effectif prévoit 1 poste I/7bis et 3 postes I/7. Par conséquent, l'effectif réel au grade I/7bis est dépassé de deux unités, étant donné que les agents CC et DD ont bénéficié de la rémunération "bis" en raison de la condition d'âge, ceci par dépassement des 15%.

Grade	Effectif prévu	Effectif sur place	Différence
I/7 bis	1	3	+2
I/7	3	1	-2

No	Nom et prénom	Date de nomination I/7	Date d'avancement I/7bis	Remarques
1	Ahmann Alphonse	01.11.1996	01.03.2001	15%
1	Behmann Bernard	01.01.2000	-	-
2	Cehmann Christian	01.01.2001	01.05.2001	55 ans
3	Dehmann Daniel	01.01.2002	01.08.2002	55 ans

Au moment où l'agent AA est mis à la retraite, l'effectif accuse toujours un surplus d'une unité.

Toutefois, considérant que l'agent BB, non encore rémunéré d'après le grade "bis", est classé devant les agents CC et DD, il entre maintenant en ligne de compte pour bénéficier de la rémunération du grade I/7 bis.

Si l'on ne procédait pas de la sorte, c.-à-d. si l'on considérait l'effectif comme étant au complet (il y a effectivement toujours 2 agents rémunérés d'après le grade I/7bis alors qu'un seul n'est prévu), préjudice serait causé à l'agent BB qui est quand même classé en meilleur rang que les agents CC et DD. En d'autres termes, l'exception se substituerait à la règle au détriment de l'ayant droit réel.

2. Le tableau d'ancienneté pour le grade I/7bis de la filière "brigadier dirigeant" se présente comme suit:

No	Nom et prénom	Date de nomination I/7	Date d'avancement I/7bis	Remarques
1	Ahmann Alphonse	01.11.1996	01.03.2001	15%
2	Behmann Bernard	01.01.2000	01.09.2002	35 ans
3	Cehmann Christian	01.01.2001	-	-
4	Dehmann Daniel	01.01.2002	01.08.2002	55 ans

Dans cet exemple, tout comme au premier, l'effectif réel au grade I/7bis est dépassé de deux unités, étant donné qu'**ici les agents BB et DD ont bénéficié de la rémunération "bis" en raison respectivement de la condition d'années de service ou de la condition d'âge.**

Au moment où l'agent AA est mis à la retraite, l'effectif accuse toujours un surplus d'une unité.

No	Nom et prénom	Date de nomination I/7	Date d'avancement I/7bis	Remarques
	Ahmann Alphonse	01.11.1996	01.03.2001	15%
1	Behmann Bernard	01.01.2000	01.09.2002	35 ans
2	Cehmann Christian	01.01.2001	-	-
3	Dehmann Daniel	01.01.2002	01.08.2002	55 ans

Toutefois, contrairement à la situation au premier exemple, le seul agent ne bénéficiant pas encore de la rémunération "bis", en l'occurrence l'agent CC, ne peut pas avancer à ce grade de rémunération. En effet, l'agent BB, figurant désormais en 1^{re} position au tableau d'ancienneté, prendra la place de l'agent AA et sera dorénavant considéré comme tombant sous les dispositions des 15 %:

No	Nom et prénom	Date de nomination I/7	Date d'avancement I/7bis	Remarques
1	Behmann Bernard	01.01.2000	01.09.2002	15%
2	Cehmann Christian	01.01.2001	-	-
3	Dehmann Daniel	01.01.2002	01.08.2002	55 ans

En agissant de la sorte, l'agent CC ne sera pas lésé. En effet, dans l'hypothèse que l'agent BB n'ait pas encore bénéficié du grade I/7bis au moment du départ de l'agent AA, BB aurait de toute façon devancé CC. C'est donc seulement au moment du départ de l'agent BB qu'il entrera en ligne de compte pour avancer au traitement du grade I/7 bis (15%).

Art. 48⁶ §3:

"supplément de traitement personnel":

L'agent classé au dernier ou à l'avant-dernier grade de sa carrière (grade de nomination ou de rémunération), bénéficie à partir du premier jour du mois qui suit son 55^e anniversaire d'un **supplément de traitement** (pensionnable) égal à la différence entre le dernier échelon barémique du grade fin de carrière et son traitement actuel.

S'il est classé à l'antépénultième (= qui précède immédiatement le pénultième ou avant-dernier) grade de sa carrière (grade de nomination ou de rémunération), le **supplément de traitement** est égal à la différence entre le dernier échelon barémique de l'avant-dernier grade de sa carrière et son traitement actuel.

Le supplément de traitement personnel diminue au fur et à mesure que le traitement augmente par l'effet d'avancement en échelon, de majorations de l'indice ou d'avancement en grade.

*Au sens des dispositions du présent paragraphe sont à considérer comme **grades de fin de carrière** les grades S/7, M/4bis, A/6, A/5bis, I/6bis et I/7 bis.*



Exemple

***exemple sans majoration
de l'indice !!**

Agent examiné pour le grade I/6-I/6bis, âgé de **55 ans** le **01.04.2004**

- a) **classé au dernier grade de sa carrière**, donc au **grade I/6bis** dont le dernier échelon barémique est le 12° échelon, soit 287 pts ind. Les indices 296 et 304 étant des allongements (v. Dispositions additionnelles sous VIII. 2°)

Ancienneté: 01.11.1984



(Pour tenir compte de l'article 67⁹, l'ancienneté de traitement réelle est immédiatement reculée de 2 ans. Donc, une ancienneté fixée au 01.11.1986 est reculée au 01.11.1984)

01.11.2002: 10° éch. 263 pts ind.

01.04.2004: 10° éch. 263 pts ind. → supplément de trait. personnel: $287 - 263 = 24$ pts ind.

01.11.2004: 11° éch. 275 pts ind. → supplément de trait. personnel: $287 - 275 = 12$ pts ind.

01.11.2006: 12° éch. 287 pts ind. → supplément de trait. personnel: $287 - 287 = 0$ pts ind.

01.11.2008: 13° éch. 296 pts ind.

01.11.2010: 14° éch. 304 pts ind.

- b) **classé à l'avant-dernier grade de sa carrière**, donc au **grade I/6**

A l'**âge de 55 ans**, donc le **01.04.2004**, il bénéficie de la rémunération du grade **I/6 bis!**

Au cas, où son traitement dans le grade de rémunération I/6bis serait inférieur à 287 pts, il aurait à nouveau droit au supplément de traitement personnel calculé conformément à l'exemple a).

- c) **classé à l'antépénultième grade de sa carrière**, donc au **grade I/5**

Ancienneté: 01.11.1984

01.11.2002: 10° éch. 244 pts ind.

01.04.2004: 10° éch. 244 pts ind. → supplément personnel: $275 - 244 = 31$ pts ind.

= différence entre le dernier échelon barémique de l'avant-dernier grade de sa carrière (12° éch. avec 275 pts ind. du grade I/6) et le traitement actuel (244 pts au grade I/5)

01.11.2004: 11° éch. 253 pts ind. → supplément personnel: $275 - 253 = 22$ pts ind.

01.11.2006: **échelon supplémentaire** de $253 - 244 = 9$ pts ind.

=> **supplément de traitement**: $275 - (253 + 9) = 13$ pts ind.

1 Art. 48⁷ - *Le traitement est dû à partir du jour de la prise de service.*

2 Si la prise de service a lieu le premier jour ouvrable d'un mois, le traitement est dû à partir du 1er de ce mois, encore que le jour de la prise de service ne coïncide pas avec cette date.

3 Le traitement cesse avec le mois dans lequel a lieu la cessation de service. Toutefois, en cas de **révocation**, il cesse à partir du jour où celle-ci est devenue définitive. En cas d'**abandon de poste**, le traitement cesse à partir du jour de l'abandon.

ad 1 et 2 **Interprétation des alinéas 1 et 2 :**

L'agent entre aux CFL un 2 novembre. Or, le 1^{er} novembre est un jour férié. La prise de service n'a donc eu lieu que le 1^{er} jour ouvrable du mois mais le traitement est dû pour le mois entier.

ad 3 **Interprétation de l'alinéa 3 :**


Agent né le 15 novembre 1946: ⇒ 65 ans le 15.11.2011 ⇒ cessation de service d'office le 14.11.2011 au soir. Dans ce cas, ainsi qu'en cas de décès de l'agent, le traitement est dû pour le mois entier. Le trimestre de faveur prend cours le 1^{er} décembre 2011.

Dans tous les autres cas (licenciement, congédiement à titre de mesure disciplinaire, radiation des cadres ..., mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale, révocation, démission, démission d'office) le traitement cesse avec la date de cessation de service.

(à noter qu'une retraite facultative prend toujours effet le 1^{er} d'un mois!)

Art. 48⁸ - Dans les gares à mouvement intense, les postes de service extérieur particulièrement absorbant comportent une prime dont les modalités d'attribution seront fixées par un règlement du Réseau, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis.

Voir à cet effet: → l'Instruction Générale N° 12 ayant pour objet la "Prime de manœuvre".

 **Art. 48⁹** - Il pourra être alloué, à titre personnel, des suppléments de traitement à des agents chargés de travaux différents de ceux accomplis par la généralité des agents de la même catégorie. (...)

Un règlement interne déterminera les mesures d'exécution des présentes dispositions.

Art. 48¹⁰ - Les traitements et suppléments de traitement seront adaptés au coût de la vie suivant les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

Art. 48¹¹ - Les agents bénéficient d'une **allocation de famille** et d'**allocations familiales** suivant les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires de l'Etat.

("Loi du 20 mai 1983"): **A droit à l'allocation de famille:**

- a) **le fonctionnaire marié**, non séparé de corps, ou **le fonctionnaire partenaire** au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats
- b) le fonctionnaire veuf, séparé de corps judiciairement ou divorcé ainsi que le fonctionnaire célibataire ou celui dont le partenariat a cessé:
 - s'il a ou s'il a eu un ou plusieurs **enfants à charge** (**critère:** allocations familiales touchées pour l'enfant au nom de l'agent)
 - s'il contribue d'une façon appréciable à l'**entretien d'un parent** ou s'il est tenu au **paiement d'une pension alimentaire**.

Lorsque les deux conjoints ou partenaires sont fonctionnaires ou agents publics l'allocation est calculée sur le traitement le plus élevé.

A noter, que les indemnités de "chef de famille" ou similaires touchées le cas échéant par le conjoint ou le partenaire dans le secteur privé **sont déduites** de l'allocation de l'agent.

L'**allocation de famille** est égale à **8,1 % du traitement** avec un **minimum de 25 pts ind.** et un **maximum de 29 pts ind.**

Exemple:

≤ 308:	25 pts ind.
309 – 358:	8,1 % du traitement
≥ 359:	29 pts ind.

- I/2 marié touchant un traitement de 153 pts ind.: $153 \times 8,1 \% = 12,393 = 25$ pts ind.
- A/6 marié touchant un traitement de 353 p. ind.: $353 \times 8,1\% = 28,593 = 28,593$ pts ind.
- S/5 marié touchant un traitement de 395 pts ind.: $395 \times 8,1\% = 31,995 = 29$ pts ind.

Les **allocations de famille** ("Famillienzulag") sont payées avec le traitement CFL.

Les **allocations familiales** ("Kannergeld") sont payées par la Caisse Nationale des Prestations Familiales (ne sont donc pas versées avec les traitements CFL)

Dans ce contexte, il y a lieu de rappeler que **tout agent est censé informer le Service Ressources Humaines, dans les meilleurs délais, de tous les changements intervenus dans sa situation familiale et ceci en produisant les documents officiels requis** (mariage, séparation, divorce, partenariat, annulation d'un partenariat, naissance ou adoption d'un enfant, changement dans la situation professionnelle du conjoint ou partenaire décès d'un conjoint ou d'un enfant ...).

Le Service Ressources Humaines pourra ainsi procéder de suite aux modifications nécessaires dans le dossier (électronique) de l'agent, tout en évitant des rappels sur salaires éventuels.

De même, **les changements d'adresse ainsi que les changements de compte bancaire doivent parvenir au Service RH le plus tôt possible**, ces derniers de préférence **avant le 10 du mois**, afin de garantir que le prochain salaire soit bien versé sur le nouveau compte!

N.B.: la date d'effet d'un divorce pour un tiers est celle de la transcription ("note marginale") du jugement de divorce dans le registre des actes de mariage par l'officier des actes civils (→ voir cessation de l'allocation de famille) et non la date du jugement qui elle ne concerne que le couple divorcé lui-même.

Art. 48¹² - prévoit la **prime pour service de nuit et service de dimanche** → I.G. No 14.

Indemnité horaire de **0,05 pts ind.** (régime **tiercé**) ou **0,045 pts ind.** (autres catégories): entre **22.00 et 6.00 hrs**; entre **6.00 et 22.00 hrs** les **samedis, dimanches et jours fériés** (entre 12.00 et 22.00 hrs le 24.12. et > 4.00 hrs le mardi de Pentecôte); **prise en compte pour calcul de la pension.**
(pour rappel: non-imposable si 7 heures de travail consécutives au moins dont au minimum 3 heures se situent entre 22.00 et 06.00 heures, ou travail de dimanche et de jours fériés légaux ou d'usage.)

- Art. 48¹³ – prévoit: - les **indemnités pour frais de route et de déplacement** → I.G. 8 & 9;
- les **frais de déménagement** → O.G. 16;
- les **facilités de circulation** → O.G. 6;
- **l'allocation de repas** → O.G. 12.

110 € par mois, sauf pour le mois d'août (" = congé")

mais:

Lors du **congé de maladie**, l'allocation est réduite d'un vingtième du montant mensuel fixé (les 110€), donc **de 5,5 € par jour de maladie** sans que pour autant la retenue mensuelle pour congé de maladie ne puisse dépasser ce dernier montant (→ pas d'allocation de repas négative)

Aucune allocation n'est versée pendant les périodes de congé de maternité, congé d'accueil, congé parental, congé sans traitement, congé pour raisons familiales, congé sportif, congé-éducation et autres congés prévus par l'O.G. N°13.

Pour les bénéficiaires d'un congé pour travail à mi-temps ou bénéficiant d'un service à temps partiel, l'allocation est accordée proportionnellement au degré d'occupation réel.

- les **subventions d'intérêt** (voir page 16 et **Annexe IV**) → **Règlement**

Art. 48¹⁴ - prévoit **le logement d'agents CFL dans un bâtiment de la Société** → I.G. 33.

Art. 49 - Sous réserve des cas prévus à l'article 38 du statut (cessation des fonctions) et sans préjudice des modifications que pourraient subir les rémunérations par application des dispositions, soit de l'article 48¹⁰ (adaptation au coût de la vie), soit de l'article 66 du statut (tableau des rémunérations adapté au régime des traitements des fonctionnaires), **tout agent commissionné a, pour la durée de ses fonctions, un droit acquis aux rémunérations dont il jouit en vertu de son titre de nomination ou en raison de ses fonctions.**

mais:

Nul agent ne peut prétendre à la promotion s'il est établi qu'il ne possède pas les qualités professionnelles ou morales requises pour exercer les fonctions du grade supérieur.

La suspension de l'avancement en grade est prononcée par le directeur ou son délégué, sur le vu d'un rapport circonstancié établi par le chef de service compétent et des explications écrites de l'intéressé, qui aura reçu copie du rapport précité, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis.

La suspension est prononcée **pour une période d'un an au plus au terme de laquelle** l'agent occupera le poste qui lui aura été réservé dans le grade supérieur et bénéficiera, le cas échéant d'un rappel d'ancienneté pour l'avancement ultérieur.

Toutefois, la suspension peut être **prorogée** tant que l'agent ne remplit pas les conditions prévues à l'alinéa 1er ci-dessus.

En cas de suspension dépassant une année, il perd le bénéfice de son rang d'ancienneté.

En cas de vacance dans un grade, les effectifs prévus pour les grades inférieurs peuvent être augmentés à concurrence du nombre de ces vacances.

Art. 50 - **Les traitements des agents sont saisissables et cessibles** suivant les dispositions en vigueur pour la saisie et la cession des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Art. 50bis - **Préretraite:**

à ne pas confondre avec la
pension de vieillesse anticipée:
→ **40 années de service** (même non
CFL!) et 57 ans d'âge!!!

1. Admission à la préretraite:

Tout agent en activité de service, âgé de 57 ans accomplis au moins et justifiant auprès de la SNCFL de 20 années au moins de travail posté dans le cadre d'organisation du travail fonctionnant par équipes successives (= **service tiercé**), a droit à l'admission à la préretraite et au versement d'une indemnité de préretraite (...) au plus tôt trois ans avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il vient à remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse prévues aux articles afférents du règlement sur les pensions des agents CFL.

Il en est de même de l'agent justifiant de 20 années de travail prestées en poste fixe de nuit.

Un règlement interne définit les notions "d'équipes successives" et de "poste fixe de nuit". Le même règlement peut étendre le bénéfice des dispositions du présent paragraphe à des agents justifiant de 20 années de travail dans le cadre d'autres modes d'organisation du travail comportant la prestation régulière de travail de nuit.

Service de nuit: temps total ou partiel se trouvant placé entre 22 heures et 6 heures

2. Indemnité de préretraite: Elle représente

- 1° 83% (à partir du 01.01.1999: = 83% - auparavant: = 80%) du dernier traitement et, le cas échéant, des éléments de rémunération pensionnables (biennale avancée, majoration de l'indice, supplément de traitement personnel à 55 ans, allocation de famille ...) effectivement touchés... **et**
- 2° la totalité de la prime pour service de nuit et service de dimanche, touchée pendant l'année de calendrier précédant celle de l'admission à la préretraite.

L'indemnité ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à **502 points indiciaires**.

Les droits de l'agent à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit:

1. à partir de la mise à la retraite de l'agent avec droit à une pension de vieillesse;
2. à partir du mois qui suit celui du décès de l'agent;
3. à partir du mois qui suit celui dans lequel l'agent exerce une activité rémunérée du secteur privé autre que celle autorisée pour les fonctionnaires de l'Etat;(...).

A partir de la date d'ouverture du droit à la pension de vieillesse, la mise à la retraite est prononcée d'office.

à relever que la préretraite est considérée comme période active:
→ ainsi cette période compte pour le calcul de la pension et ...

L'indemnité est soumise aux déductions à titre de cotisations pour assurance maladie, de retenue pour pension et d'impôts généralement prévues en matière de traitement

Art. 50ter - Si les éléments de calcul du traitement se modifient par suite d'une erreur matérielle de l'administration, le traitement est recalculé et les montants versés en trop sont récupérés ou déduits du traitement. Il peut être renoncé en tout ou en partie à la récupération des montants versés en trop dans les conditions et suivant les modalités à fixer par règlement interne.

La **restitution de prestations est obligatoire** si l'agent a provoqué leur attribution en alléguant des faits inexacts ou en dissimulant des faits importants ou s'il a omis de signaler de tels faits après l'attribution.

Dans le cas où la somme à rembourser dépasse cinq pour-cent du traitement mensuel de l'agent, la décision de restitution ne peut être prise qu'après que l'intéressé aura été entendu soit verbalement, soit par écrit.



Service Ressources Humaines

RECOMMANDÉE

Monsieur ALTMANN Louis
57 rue des anciens combattants
L - 9999 PETANGE

Luxembourg, le 24 juillet 2013

V/Référence :
V/Lettre du : 15.07.2013
N/Référence : RH/A2

Comme suite à votre lettre mentionnée sous rubrique, nous avons l'honneur de vous informer qu'en application des dispositions de l'article 50bis du statut du personnel des CFL vous êtes admis à la préretraite à partir du **1^{er} novembre 2013** (*date de l'obtention de ses 57 ans*).

Avec effet de la même date, vous avez droit à une indemnité de préretraite qui remplace le traitement et les autres éléments de rémunération antérieurement touchés. En annexe vous trouverez la fiche de calcul de l'indemnité en question.

Veillez noter que vos droits à l'indemnité de préretraite cessent de plein droit

- à partir de votre mise à la retraite avec droit à une pension de vieillesse
- à partir du mois qui suit celui dans lequel vous exercez une activité rémunérée; dans cette hypothèse vous serez démis d'office de vos fonctions avec droit à une pension dans les conditions des articles afférents du règlement sur les pensions.

Sans préjudice de ce qui précède, votre mise à la retraite sera prononcée d'office avec effet du **1^{er} décembre 2016** (*le 1^{er} du mois suivant l'obtention des 60 ans*), date à partir de laquelle vous aurez droit au trimestre de faveur respectivement au paiement de la pension de vieillesse.

Au cours de votre préretraite vous resterez soumis aux dispositions du titre IV du livre II du statut du personnel des CFL. Vous êtes tenu d'informer immédiatement le Service Ressources Humaines de toute modification de votre situation personnelle susceptible d'influer sur vos droits à indemnisation.

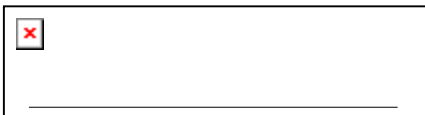
En outre nous vous prions de bien vouloir restituer le cas échéant, la clé électronique (badge) la veille de votre départ à la préretraite.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

- **Copie transmise**
au Service Exploitation Infrastructure
pour information.

RH/A2- a) mettre à jour le fichier principal,
N° matricule de l'agent: 11 111, N° Séc. Soc.: 1956 11 01 415,
b) RH/SR3 pour prendre connaissance,
c) RH/SR4 pour prendre connaissance,
d) PR3 pour prendre connaissance.

Le Chargé de Gestion,



Service Ressources Humaines

RH/A 2

Luxembourg, le 7 mars 2011

Indemnité de préretraite

nom et prénom de l'agent: **ALTMANN Louis**
dernier emploi: **s/inspecteur**
grade de rémunération: **S/4** échelon: **12e**
dernier service d'attache: **Gare de Luxembourg**
date de naissance: **01.11.1956**
date de la mise à la préretraite: **01.11.2013**

Le calcul de votre indemnité de préretraite s'établit comme suit:

1) Traitement

a) nombre de points :	375,00	pts ind.
b) autres éléments de rémunération pensionnables:	/	pts ind.
c) allocation de famille :	29	pts ind
Total 1) :	404	x 83% = 335,32 pts ind.

2) Prime de service de nuit et de dimanche (*de l'exercice 2012*): 55,75 pts ind.

Total 1) + 2) (*ne doit pas dépasser 502 points indiciaires*) 391,07 pts ind.

Le Chargé de Gestion,

Annexes au Titre 1er

Tableau de classification des emplois.

GRADE	EMPLOI	
	Carrière inférieure	
I/0	équipier stagiaire / équipière stagiaire facteur stagiaire / factrice stagiaire accrocheur stagiaire / accrocheuse stagiaire contrôleur stagiaire / contrôleuse stagiaire conducteur d'autobus stagiaire / conductrice d'autobus stagiaire brigadier stagiaire / brigadière stagiaire	
I/1	équipier / équipière	grade de début
I/2	équipier qualifié / équipière qualifiée	
I/3	équipier spécialisé / équipière spécialisée	
I/3a	manoeuvre-accrocheur / manoeuvre-accrocheuse facteur / factrice accrocheur / accrocheuse contrôleur / contrôleuse conducteur d'autobus / conductrice d'autobus brigadier / brigadière	grade de début grade de début grade de début grade de début grade de début
I/4	équipier spécialisé de 1re classe / équipière spécialisée de 1re classe 1er manoeuvre-accrocheur / 1ière manoeuvre-accrocheuse	
I/4a	facteur de 1re classe / factrice de 1re classe accrocheur de 1re classe / accrocheuse de 1re classe contrôleur de 1re classe / contrôleuse de 1re classe conducteur d'autobus de 1re classe / conductrice d'autobus de 1re classe brigadier de 1re classe / brigadière de 1re classe	
I/5	facteur principal / factrice principale accrocheur principal / accrocheuse principale contrôleur principal / contrôleuse principale conducteur d'autobus principal / conductrice d'autobus principale brigadier principal / brigadière principale	
I/6 et I/6bis	facteur dirigeant / factrice dirigeante accrocheur dirigeant / accrocheuse dirigeante contrôleur dirigeant / contrôleuse dirigeante conducteur d'autobus dirigeant / conductrice d'autobus dirigeante brigadier dirigeant / brigadière dirigeante	
I/7 et I/7bis	contrôleur en chef / contrôleuse en cheffe brigadier en chef / brigadière en cheffe	

GRADE**EMPLOI****Carrière artisanale**

A/0	artisan stagiaire / artisane stagiaire candidat mécanicien stagiaire / candidate mécanicienne stagiaire candidat technicien S stagiaire / candidate technicienne S stagiaire candidat technicien T stagiaire / candidate technicienne T stagiaire candidat technicien C stagiaire / candidate technicienne C stagiaire candidat chef de brigade stagiaire / candidate cheffe de brigade stagiaire candidat visiteur stagiaire / candidate visiteuse stagiaire	
A/1	artisan / artisane	grade de début
A/2	artisan de 1re classe / artisane de 1re classe	
A/3	artisan spécialisé / artisane spécialisée	
A/3	candidat mécanicien / candidate mécanicienne candidat technicien S / candidate technicienne S candidat technicien T / candidate technicienne T candidat technicien C / candidate technicienne C candidat chef de brigade / candidate cheffe de brigade candidat visiteur / candidate visiteuse	grade de début grade de début grade de début grade de début grade de début grade de début
A/4	mécanicien / mécanicienne technicien S / technicienne S technicien T / technicienne T technicien C / technicienne C chef de brigade / cheffe de brigade visiteur / visiteuse	
A/5 et A/5bis	mécanicien principal / mécanicienne principale technicien S principal / technicienne S principale technicien T principal / technicienne T principale technicien C principal / technicienne C principale chef de brigade principal / cheffe de brigade principale visiteur principal / visiteuse principale	
A/6	préposé technique / préposée technique	

Carrière moyenne

M/0	expéditionnaire stagiaire	
M/1	expéditionnaire de 3e classe	grade de début
M/2	expéditionnaire de 2e classe	
M/3	expéditionnaire de 1re classe	
M/4, M/4bis et M/4ter	expéditionnaire principal / expéditionnaire principale	

GRADE**EMPLOI****Carrière supérieure**

S/0	assistant stagiaire / assistante stagiaire ingénieur-technicien stagiaire / ingénieure-technicienne stagiaire	
S/1	assistant / assistante	grade de début grade de computation de l'ancienneté de traitement pour l'ingénieur-technicien
S/2	assistant principal / assistante principale	
S/3	s/inspecteur / s/inspectrice ingénieur-technicien / ingénieure-technicienne	grade de début pour l'ingénieur-technicien
S/4	inspecteur adjoint / inspectrice adjointe ingénieur-technicien principal / ingénieure-technicienne principale	
S/5	inspecteur / inspectrice ingénieur-technicien inspecteur / ingénieure-technicienne inspectrice	
S/6	inspecteur principal / inspectrice principale ingénieur-technicien inspecteur principal / ingénieure-technicienne inspectrice principale	
S/7 et S/7bis	inspecteur divisionnaire / inspectrice divisionnaire ingénieur-technicien inspecteur divisionnaire / ingénieure-technicienne inspectrice divisionnaire	

Tableaux de reconversion

Carrière inférieure			
Grade	Dénomination de l'ancien emploi	Dénomination du nouvel emploi	Remarque
I/0	homme d'équipe à l'essai	équipier stagiaire / équipière stagiaire	
	aide-facteur à l'essai	facteur stagiaire / factrice stagiaire	
	accrocheur à l'essai	accrocheur stagiaire / accrocheuse stagiaire	
	aide-conducteur à l'essai	contrôleur stagiaire / contrôlease stagiaire	
	aide-conducteur receveur d'autobus à l'essai	conducteur d'autobus stagiaire / conductrice d'autobus stagiaire	
		brigadier stagiaire / brigadière stagiaire	
I/1	homme d'équipe	équipier / équipière	grade de début
I/2	homme d'équipe qualifié	équipier qualifié / équipière qualifiée	
	1er manoeuvre distributeur	1er manoeuvre distributeur (ancien emploi)	
I/3	homme d'équipe spécialisé	équipier spécialisé / équipière spécialisée	
I/3a	accrocheur (agent non examiné)	manoeuvre-accrocheur / manoeuvre-accrocheuse	
	candidat facteur Ex	candidat facteur Ex (ancien emploi)	
	facteur Ex	facteur / factrice	grade de début
	facteur administratif		
	facteur technique		
	aiguilleur de 3e classe		
	candidat accrocheur	candidat accrocheur (ancien emploi)	
	accrocheur	accrocheur / accrocheuse	grade de début
	candidat aide-conducteur	candidat aide-conducteur (ancien emploi)	
	aide-conducteur	contrôleur / contrôlease	grade de début
	candidat aide-conducteur receveur d'autobus	candidat aide-conducteur receveur d'autobus (ancien emploi)	
	aide-conducteur receveur d'autobus	conducteur d'autobus / conductrice d'autobus	grade de début
	monteur Voie de 1re classe	brigadier / brigadière	grade de début
I/4	homme d'équipe spécialisé de 1re classe	équipier spécialisé de 1re classe / équipière spécialisée de 1 ^{re} classe	
	accrocheur de 1re classe	1er manoeuvre-accrocheur / 1 ^{ière} manoeuvre-accrocheuse	
	chef de brigade de manoeuvre	chef de brigade de manoeuvre (ancien emploi)	
	ouvrier qualifié sans brevet d'apprentissage	ouvrier qualifié sans brevet d'apprentissage (ancien emploi)	
	pointeur de 1re classe	pointeur de 1re classe (ancien emploi)	

Carrière inférieure (suite)			
Grade	Dénomination de l'ancien emploi	Dénomination du nouvel emploi	Remarque
I/4a	facteur Ex principal	facteur de 1re classe / factrice de 1re classe	
	facteur administratif principal		
	facteur technique principal		
	aiguilleur de 2e classe		
I/4a	s/chef-manoœuvre	accrocheur de 1re classe / accrocheuse de 1re classe	
	conducteur	contrôleur de 1re classe / contrôleuse de 1re classe	
	conducteur-receveur d'autobus	conducteur d'autobus de 1re classe / conductrice d'autobus de 1re classe	
	monteur Voie principal	brigadier de 1re classe / brigadière de 1re classe	
	distributeur	distributeur (ancien emploi)	
I/5	premier facteur Ex principal	facteur principal / factrice principale	
	aiguilleur de 1re classe		
	chef-manoœuvre	accrocheur principal / accrocheuse principale	
	1er conducteur	contrôleur principal / contrôleuse principale	
	1er conducteur-receveur d'autobus	conducteur d'autobus principal / conductrice d'autobus principale	
	s/chef de brigade Voie	brigadier principal / brigadière principale	
	chef-portier	chef-portier (ancien emploi)	
I/6 et I/6bis	facteur Ex en chef	facteur dirigeant / factrice dirigeante	
	chef-aiguilleur		
	chef-manoœuvre principal	accrocheur dirigeant / accrocheuse dirigeante	
	chef de train	contrôleur dirigeant / contrôleuse dirigeante	
	conducteur-receveur d'autobus en chef	conducteur d'autobus dirigeant / conductrice d'autobus dirigeante	
	chef de brigade Voie	brigadier dirigeant / brigadière dirigeante	
	chef-distributeur	chef-distributeur (ancien emploi)	
I/7 et I/7bis	contrôleur de route	contrôleur en chef / contrôleuse en cheffe	
	préposé Voie	brigadier en chef / brigadière en cheffe	

Carrière artisanale			
Grade	Dénomination de l'ancien emploi	Dénomination du nouvel emploi	Remarque
A/0	artisan à l'essai	artisan stagiaire / artisane stagiaire	
		candidat mécanicien stagiaire / candidate mécanicienne stagiaire	
		candidat technicien S stagiaire / candidate technicienne S stagiaire	
		candidat technicien T stagiaire / candidate technicienne T stagiaire	
		candidat technicien C stagiaire / candidate technicienne C stagiaire	
		candidat chef de brigade stagiaire / candidate cheffe de brigade stagiaire	
		candidat visiteur stagiaire / candidate visiteuse stagiaire	
A/1	artisan	artisan / artisane	grade de début
A/2	artisan de 1re classe	artisan de 1re classe / artisane de 1re classe	
A/3	artisan spécialisé	artisan spécialisé / artisane spécialisée	
	candidat mécanicien	candidat mécanicien (ancien emploi)	
		candidat mécanicien / candidate mécanicienne	grade de début
	candidat surveillant technique S	candidat surveillant technique S (ancien emploi)	
		candidat technicien S / candidate technicienne S	grade de début
	candidat appareilleur	candidat appareilleur (ancien emploi)	
		candidat technicien T / candidate technicienne T	grade de début
	candidat répartiteur	candidat répartiteur (ancien emploi)	
		candidat technicien C / candidate technicienne C	grade de début
	candidat chef de brigade	candidat chef de brigade (ancien emploi)	
		candidat chef de brigade / candidate cheffe de brigade	grade de début
	candidat visiteur	candidat visiteur (ancien emploi)	
		candidat visiteur / candidate visiteuse	grade de début
A/4	mécanicien	mécanicien / mécanicienne	
	surveillant technique S	technicien S / technicienne S	
	appareilleur	technicien T / technicienne T	
	répartiteur	technicien C / technicienne C	
	s/chef de brigade	chef de brigade / cheffe de brigade	
	visiteur	visiteur / visiteuse	

Carrière artisanale (suite)			
Grade	Dénomination de l'ancien emploi	Dénomination du nouvel emploi	Remarque
A/5 et A/5bis	mécanicien principal	mécanicien principal / mécanicienne principale	
	surveillant technique principal S	technicien S principal / technicienne S principale	
	chef-appareilleur	technicien T principal / technicienne T principale	
	répartiteur principal	technicien C principal / technicienne C principale	
	chef de brigade	chef de brigade principal / cheffe de brigade principale	
	visiteur principal	visiteur principal / visiteuse principale	
A/6	préposé technique	préposé technique / préposée technique	
S/3 fdc	s/inspecteur technique fin de carrière	s/inspecteur technique fin de carrière (ancien emploi)	

Carrière moyenne			
Grade	Dénomination de l'ancien emploi	Dénomination du nouvel emploi	Remarque
M/0	expéditionnaire Ex stagiaire	expéditionnaire stagiaire	
	expéditionnaire administratif stagiaire		
	expéditionnaire technique stagiaire		
M/1	expéditionnaire Ex de 3e classe	expéditionnaire de 3e classe	grade de début
	expéditionnaire administratif de 3e classe		
	expéditionnaire technique de 3e classe		
M/2	expéditionnaire Ex de 2e classe	expéditionnaire de 2e classe	
	expéditionnaire administratif de 2e classe		
	expéditionnaire technique de 2e classe		
M/3	expéditionnaire Ex de 1re classe	expéditionnaire de 1re classe	
	expéditionnaire administratif de 1re classe		
	expéditionnaire technique de 1re classe		
M/4, M/4bis et M/4ter	expéditionnaire Ex principal	expéditionnaire principal / expéditionnaire principale	
	expéditionnaire administratif principal		
	expéditionnaire technique principal		

Carrière supérieure			
Grade	Dénomination de l'ancien emploi	Dénomination du nouvel emploi	Remarque
S/0	assistant Ex stagiaire	assistant stagiaire / assistante stagiaire	
	assistant administratif stagiaire		
	assistant technique stagiaire		
	ingénieur-technicien stagiaire (nouveau régime)	ingénieur-technicien stagiaire / ingénieure-technicienne stagiaire	
S/1	assistant Ex	assistant / assistante	grade de début
	assistant administratif		grade de computation de l'ancienneté de traitement pour l'ingénieur-technicien(ne)
	assistant technique		
S/2	assistant principal Ex	assistant principal / assistante principale	
	assistant principal administratif		
	assistant principal technique		
S/3	s/inspecteur	s/inspecteur / s/inspectrice	grade de début pour l'ingénieur-technicien(ne)
	ingénieur-technicien	ingénieur-technicien / ingénieure-technicienne	
S/4	inspecteur adjoint	inspecteur adjoint / inspectrice adjointe	
	ingénieur-technicien principal	ingénieur-technicien principal / ingénieure-technicienne principale	
S/5	inspecteur	inspecteur / inspectrice	
	ingénieur-technicien inspecteur	ingénieur-technicien inspecteur / ingénieure-technicienne inspectrice	
S/6	inspecteur principal	inspecteur principal / inspectrice principale	
	ingénieur-technicien inspecteur principal	ingénieur-technicien inspecteur principal / ingénieure-technicienne inspectrice principale	
S/7 et S/7bis	inspecteur divisionnaire	inspecteur divisionnaire / inspectrice divisionnaire	
	ingénieur-technicien inspecteur divisionnaire	ingénieur-technicien inspecteur divisionnaire / ingénieure-technicienne inspectrice divisionnaire	

TABLEAUX INDICIAIRES DES REMUNERATIONS *

(Règlement grand-ducal du 4 décembre 1987)

Grade	Echelons												Nombre et valeurs des augmentations biennales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
0	107	114	121										
I/0	116	122	128	134									
I/1	116	122	128	134	140	146	152	158	164				8x6
I/2	125	130	135	141	147	153	159	165	171	177	190		2x5,7x6,1x13
I/3	136	142	148	154	160	166	172	178	184	190	199	207	9x6,1x9,1x8
I/3a	137	144	151	158	165	172	179	188	197	206	211	220	6x7,3x9,1x5,1x9
I/4	143	150	157	164	171	178	186	195	204	211	218	225	5x7,1x8,2x9,3x7
I/4a	144	152	160	168	176	184	193	202	212	221	231	240	5x8,2x9,1x10,1x9,1x10,1x9
I/5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253		10x9
I/6	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	11x9
I/6bis	182	191	200	209	218	227	236	245	254	263	275	287	9x9,2x12
I/7	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9,2x12
I/7bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	7x9,2x12,1x9,1x12
A/0	144	152	160	168									
A/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216			9x8
A/2	153	161	169	177	185	193	201	209	217	226	235		8x8,2x9
A/3	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	11x9
A/4	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	10x9,1x12
A/5	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9,2x12
A/5bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	7x9,2x12,1x9,1x12
A/6	239	248	257	266	275	287	299	308	317	329	341	353	4x9,2x12,2x9,3x12
M/0	144	152	160	168									
M/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224		10x8
M/2	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262	11x9
M/3	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	10x9,1x12
M/4	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9,2x12
M/4bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	7x9,2x12,1x9,1x12
« M/4ter	227	236	245	254	263	272	281	290	302	314	323	335	7x9,2x12,1x9,1x12 » ¹
S/0	176	185	194	203	212	221							
S/1	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257			9x9
S/2	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299		8x9,2x12
S/3	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338		10x12
S/4	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365		9x12,1x15
S/5	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380			7x12,2x15
S/6	290	305	320	340	360	380	395	410					2x15,3x20,2x15
S/7	320	340	360	380	395	410	425	440					3x20,4x15
S/7bis	340	360	380	400	415	430	445	460					3x20,4x15

* explications:

- **tableau page 120:** tableau tel que repris dans le Statut du Personnel
- **tableau page 121:** même tableau, mais complété en application des "dispositions additionnelles" du Statut du Personnel, comme allongements de différents grades par un ou deux échelons etc.

¹ Règlement grand-ducal du 1er août 2001

Grades	Echelons													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	107	114	121											
I/0	116	122	128	134										
I/1	116	122	128	134	140	146	152	158	164					
I/2	125	130	135	141	147	153	159	165	171	177	190			
I/3	136	142	148	154	160	166	172	178	184	190	199	207		
I/3a	137	144	151	158	165	172	179	188	197	206	211	220		
I/4	143	150	157	164	171	178	186	195	204	211	218	225	232	239
I/4a	144	152	160	168	176	184	193	202	212	221	231	240	247	
I/5	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253			
I/6	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	275	284	
I/6bis	182	191	200	209	218	227	236	245	254	263	275	287	296	304
I/7	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311		
I/7bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	332	339
A/0	144	152	160	168										
A/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216				
A/2	153	161	169	177	185	193	201	209	217	226	235			
A/3	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262		
A/4	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	290	
A/5	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311		
A/5bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	332	339
A/6	239	248	257	266	275	287	299	308	317	329	341	353		
M/0	144	152	160	168										
M/1	144	152	160	168	176	184	192	200	208	216	224			
M/2	163	172	181	190	199	208	217	226	235	244	253	262		
M/3	176	185	194	203	212	221	230	239	248	257	266	278	290	en service le 01.01.89
M/4	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	311	332	339
M/4bis	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	332	339
M/4ter	227	236	245	254	263	272	281	290	302	314	323	335	347	354
S/0	176	185	194*	203	212	221	annale pour S technique							
S/1	176	185	194*	203	212	221	230	239	248	257				
S/2	203	212	221	230	239	248	257	266	275	287	299	308	320	
S/3	218	230	242	254	266	278	290	302	314	326	338	353	375	Non examiné S/3 pas pour promotion
S/3bis	224	236	248	260	272	284	296	308	320	332	344	359	375	S/3 f.d.c.
S/4	242	254	266	278	290	302	314	326	338	350	365	375	395	pas pour promotion ancien s/inspecteur
S/5	266	278	290	302	314	326	338	350	365	380	395	425	446	maximum nouveau S/3
S/6	290	305	320	340	360	380	395	410	425	440	455	466	475	486
S/7	320	340	360	380	395	410	425	440	455	466	475	486		
S/7bis	340	360	380	400	415	430	445	460	475	486				

* = 1^{er} échelon des grades S/0 et S/1 des filières S techniques!!!

Dispositions additionnelles

VIII., §7: Les agents rémunérés respectivement nommés dans l'un des grades I/3a (= grade de début), I/4, I/4a, I/5, I/6 et I/6bis, qui sont détenteurs du permis de conduire de la catégorie D et dont l'emploi comporte de façon prépondérante la conduite d'autobus, bénéficient de l'allocation d'une **prime de conduite** non pensionnable de 7 points indiciaires.

IX: L'agent, dont le traitement de base, y compris l'indice majoré, est inférieur à 150 points indiciaires, bénéficie d'un **supplément de traitement** de sept points indiciaires; toutefois, ce supplément est réduit d'autant de points que le total du traitement de base, y compris l'indice majoré, et du supplément dépasse la somme de 150 points indiciaires.

Exemples: Agent célibataire du grade I/1 touchant un traitement de 134 pts ind. => 7 pts suppl.

Agent célibataire du grade I/1 touchant un traitement de 140 pts ind. => 7 pts suppl

Agent célibataire du grade I/1 touchant un traitement de 146 pts ind. => 4 pts suppl

Agent marié du grade I/1 touchant un traitement de 140 pts ind. et une allocation de famille de 25 pts ind. Cet agent touche également un supplément de 7 pts ind. étant donné que le seul traitement de base, soit 140 pts ind., est pris en considération pour fixer le supplément.

Agent célibataire du grade I/1 touchant un traitement de 146 pts ind. et une majoration de l'indice de 3 pts ind. => 1 pt suppl.

$[(146 + 3 = 149 \text{ pts ind.}) + 1 = \mathbf{150 \text{ pts ind.}}]$

X. 1° L'agent en activité de service bénéficie d'une **allocation de fin d'année**, non pensionnable (pensionnable pour les agents entrés en service à partir du 1^{er} janvier 1999), payable avec le traitement du mois de décembre.

....

Le montant de cette allocation est égal à cent pour cent du traitement de base dû pour le mois de décembre.

↓ ↓
→ (uniquement du point de vue du nombre de points indiciaires tels que définis ci-après mais pas pour ce qui est du montant réel en résultant!!) ←

Par **traitement de base** au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le traitement tel qu'il résulte de l'application des tableaux indiciaires des rémunérations (+ article 67⁹ biennale avancée) et des dispositions additionnelles I à IX ... (grades bis, allongements et prime de conduite), des articles 48⁴ (majoration de l'indice), 48⁶ §3 (supplément de traitement personnel à 55 ans) et 48¹¹ (allocation de famille).

2° L'agent entré en service en cours d'année reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail (entiers) depuis son entrée.

L'agent qui quitte le service en cours d'année pour des raisons autres que celles prévues aux articles 40 al.3 (démissionnaire d'office) et 38 - **6°**

→ **[lire 5° à 8°** (radiation des cadres - mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale - révocation - congédiement à titre de mesure disciplinaire)]

reçoit autant de douzièmes d'une allocation de fin d'année qu'il a presté de mois de travail (entiers) dans l'année.

Pour l'agent visé par le présent paragraphe ainsi que pour celui bénéficiaire pendant l'année à laquelle elle se rapporte d'un congé sans traitement, d'un congé pour travail à mi-temps, d'un congé parental, d'un service à temps partiel ou d'une tâche partielle, l'allocation de fin d'année est calculée sur la base, soit du traitement du mois de décembre, soit à défaut du traitement du dernier mois travaillé, proratisé par rapport à la tâche et aux mois travaillés pendant l'année de référence.

- 3° Ne sont pas à considérer comme mois de travail prestés les mois pendant lesquels l'intéressé a bénéficié d'un trimestre de faveur, d'un traitement d'attente, d'une pension spéciale (mandat de parlementaire) ou d'une indemnité de préretraite.



Titre II. - Retraites

Art. 51 - Les agents qui sont ou seront mis à la retraite ainsi que leurs conjoints veufs et orphelins, ont droit à une pension dont le montant est établi suivant les règles présentes ou futures admises pour les fonctionnaires et employés de l'Etat, étant entendu que les années passées au service de celui-ci entrent en ligne de compte au même titre que celles passées au service du chemin de fer. Les conditions de la mise en retraite des agents des chemins de fer sont fixées par un règlement d'administration publique.

Voir à cet effet: ➔ le Règlement sur les pensions des agents de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois.

Titre III. - Conditions de travail

(Règlement grand-ducal du 24 août 2007)

→ conditions de travail applicables à partir du 1^{er} octobre 2007! ←

voir également à ce sujet:

→ la Note Générale N° 17/09 RH3 du 13 septembre 2007 ayant pour objet la mise en application des "*Nouvelles conditions de travail valables pour tout le personnel du Groupe CFL tombant sous le Statut du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois*" au 1^{er} octobre 2007 et la documentation y annexée (voir Annexes XIV – XIVh)

→ les Notes Générales N° 43/07 RH3 du 23 juillet 2008 et N° 12/08 RH3 du 6 août 2008 ayant pour objet les "*mesures d'exécution des nouvelles Conditions de travail du personnel du Groupe CFL*" (voir Annexes XV - XVb)

→ la Note à tous les Services et Filiales N° 68/01/14 RH/A du 27 janvier 2014 et le compte rendu des réunions de la Délégation Centrale restreinte des 26 septembre 2012 et 22 février 2013 ayant pour objet l'application des conditions de travail aux CFL (voir Annexes XVc + XVd)

N.B.: Les mesures d'exécution qui s'appliquent exclusivement à une catégorie précise du personnel sont marquées "**cem**" (personnel de conduite sur rail), "**PAT**" (personnel d'accompagnement des trains), "**BUS**" (personnel de conduite sur route), "**EI**" (personnel du Service Exploitation Infrastructure) ou "**MI**" (personnel du Service Maintenance Infrastructure [< 2012: IF]).

Art. 52 – Définitions

1. On appelle « **jour** » la journée de calendrier comptée de zéro à vingt-quatre heures.
2. Le « **jour de travail** » se compose de l'amplitude et du repos journalier adjacent.
3. L'« **amplitude** » ou le « **tour de service** » est le temps compris entre le début et la fin du travail journalier. Elle comprend les heures de travail, les périodes de réserve à disposition et les coupures.
 - 3.1. Sans préjudice des dispositions du point 3.2. et du paragraphe 7, point 7.4., la durée de l'amplitude ne doit pas être inférieure à six heures et ne doit normalement pas dépasser dix heures. Toutefois, elle peut être portée
 - à **douze heures** pour le personnel travaillant suivant un régime de travail à *horaire mobile* ;
 - à **quatorze heures** pour le personnel de conduite sur rail effectuant des tours de service « *grande-distance* » comprenant des **trajets effectués haut-le-pied comme voyageur** (haut-le-pied au sens du présent tiret = comme voyageur dans un train) en dehors du roulement normal qui ne peut dépasser dix heures.

Mesure d'exécution 1. :

Il est entendu que par trajets effectués haut-le-pied comme voyageur sont visés les seuls trajets de retour.

(cem)

- 3.2. Pour le personnel de conduite sur rail, le maximum de l'amplitude planifiée est fixé à huit heures pour le tour de service de nuit.

Si, à la suite de retards ou d'imprévus, l'amplitude dépasse huit heures, l'agent bénéficiera d'une **compensation en nature** (donc en heures) égale au temps presté au-delà de huit heures.

Mesure d'exécution 2. :

En cas de **concours des cas de figure** prévus au paragraphe 3, point 3.2., 2° alinéa, et au paragraphe 14, point 14.2., (dépassement de la durée prévue du tour de service – 15' = travail supplémentaire) de l'article 52 du Statut du Personnel, l'agent concerné bénéficiera de celle des deux dispositions qui est la plus favorable dans son chef.

(cem)

- 3.3. En principe, le nombre des tours de service entre 2 repos hebdomadaires ne doit pas excéder sept. Toutefois, ce maximum peut être porté à huit pour des raisons de service pour tout le personnel à l'exception du personnel de conduite sur rail.

Dans deux périodes consécutives, situées chacune entre deux repos hebdomadaires (simples ou doubles), il ne doit y avoir plus de quinze tours de service. (voir exemple page 131)

Mesure d'exécution 3. :

Par personnel de conduite sur rail au sens des dispositions des points 3.2. et 3.3., il y a lieu d'entendre le personnel mécanicien dont le service est organisé par roulement.

(cem)

Il est donc entendu que l'agent de conduite sur rail dont le service est organisé par tableaux de service (p. ex.: "secteur" au CRM ou loc de manoeuvre au triage Bettembourg) appartient à la catégorie du personnel sédentaire et tombe sous les dispositions applicables à celle-ci. Toutefois, s'il est appelé, à titre exceptionnel, à effectuer une prestation de ligne, les dispositions valables pour le personnel roulant lui sont applicables jusqu'au moment où il reprend ses fonctions normales, sauf s'il s'agit d'un service de dépannage pendant la séance de travail normale.

4. Par « **grande distance** », il y a lieu d'entendre tout trafic transfrontalier nécessitant, sauf application des dispositions prévues au dernier tiret du paragraphe 3, point 3.1.,¹ (amplitude portée à quatorze heures pour le personnel de conduite sur rail effectuant des tours de service « grande-distance » comprenant des trajets effectués haut-le-pied comme voyageur) un repos journalier hors résidence.
5. Par « **service d'interopérabilité transfrontalière** », il y a lieu d'entendre tout trafic à l'exception du trafic de passagers transfrontalier local (p.ex.: vers Arlon, Athus, Thionville ou Trier) et régional (p.ex.: vers Liège), dépassant d'au moins quinze kilomètres la frontière luxembourgeoise et pour lequel au moins deux certificats de sécurité sont requis de l'entreprise ferroviaire.

¹ Lors de la publication du Règlement grand-ducal du 24 août 2007 au Mémorial A – N° 168 du 6 septembre 2007, il avait été omis, par erreur, d'insérer cette précision, qui est indispensable pour permettre notamment l'application des dispositions du dernier tiret du § 3, point 3.1.

6. Le «**repos journalier**» est le temps compris entre deux amplitudes consécutives, abstraction faite, le cas échéant, des périodes de repos hebdomadaire ou de compensation intercalées entre lesdites amplitudes.

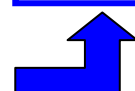
6.1. La **durée normale du repos journalier** est fixée à 14 heures.

6.2. Par dérogation aux dispositions du point 6.1. précédent, et sans préjudice de celles du point 6.3. suivant, la durée du repos journalier peut être réduite à un minimum

- de douze heures consécutives pour le personnel travaillant suivant un régime de travail à horaire mobile,
- de neuf heures consécutives pour le personnel de conduite sur rail effectuant des tours de service grande-distance prévoyant que le repos journalier est pris hors résidence,
- de neuf heures consécutives pour le personnel travaillant suivant un régime tiercé ou binaire, jusqu'à deux fois au maximum entre 2 repos hebdomadaires,
- de treize heures consécutives pour toutes les catégories de personnel trois fois au cours d'un mois,
- respectivement de treize heures consécutives pour tout le personnel roulant, une fois entre deux repos hebdomadaires et trois fois au plus au cours d'un mois.

Les deux dérogations peuvent être appliquées conjointement chez les catégories de personnel respectives!!

Il s'agit des tours appelés "galop"



Mesure d'exécution 4. :

La durée du repos journalier entre un tour de service et une journée de formation théorique ne comportant pas de conduite (!!) peut être réduite à un minimum de neuf heures.

Lors des journées de formation le début de la séance de travail correspond à la prise de service de l'agent au lieu où la formation est dispensée, sans préjudice de la mesure d'exécution 6. (trajet "service d'attache/lieu de travail effectif" → compensation en nature)

Les dispositions des deux alinéas précédents sont également applicables à toute autre catégorie de personnel.

Mesure d'exécution 5. :

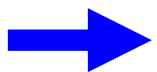
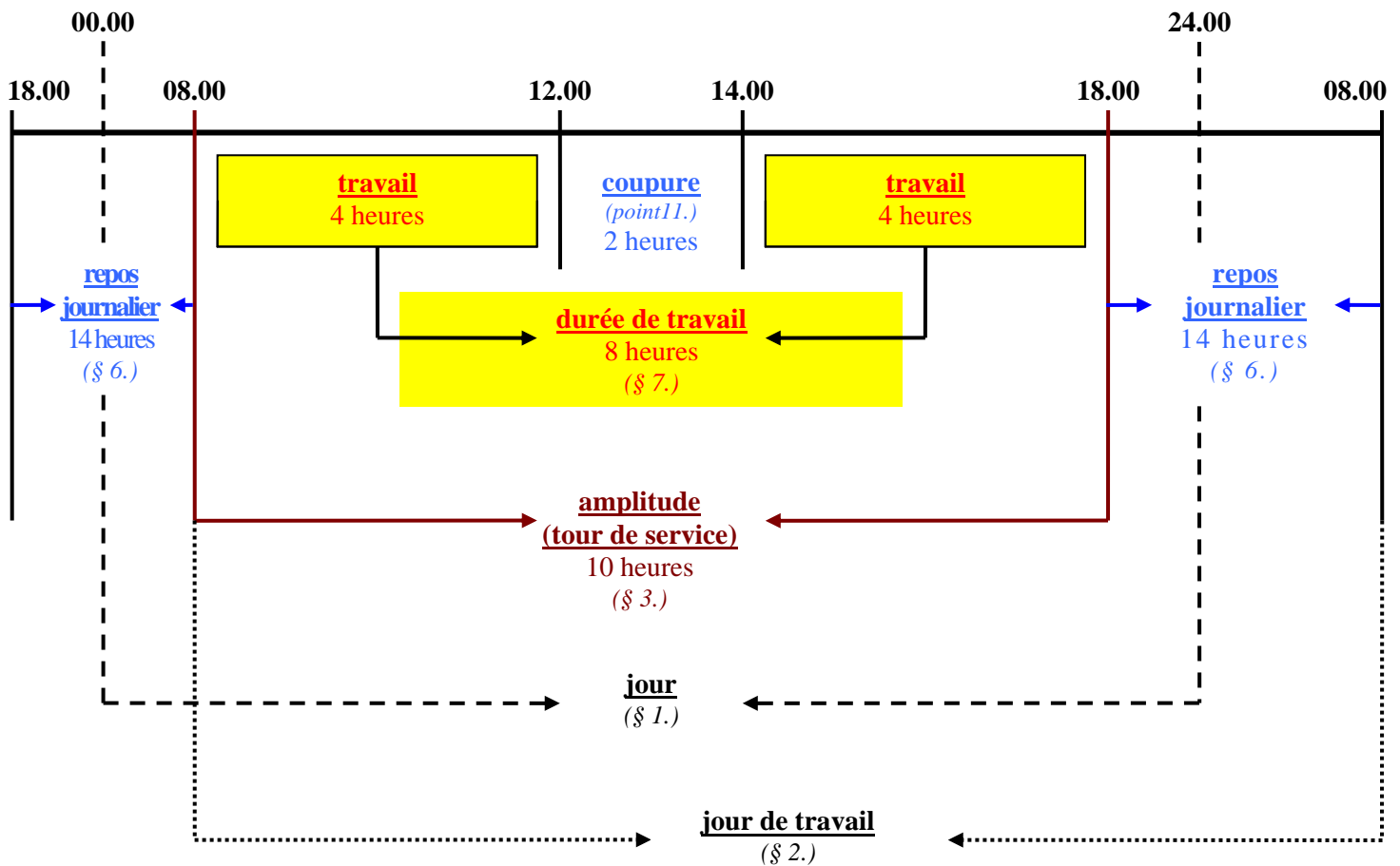
Pour des raisons d'organisation pratique, la période de référence d'un mois, visée aux deux derniers tirets du point 6.2., peut être remplacée par la période de référence de quatre semaines prévue au point 7.3.

(explications pratiques des différentes définitions des conditions de travail:

voir page suivante → ...)

Explications

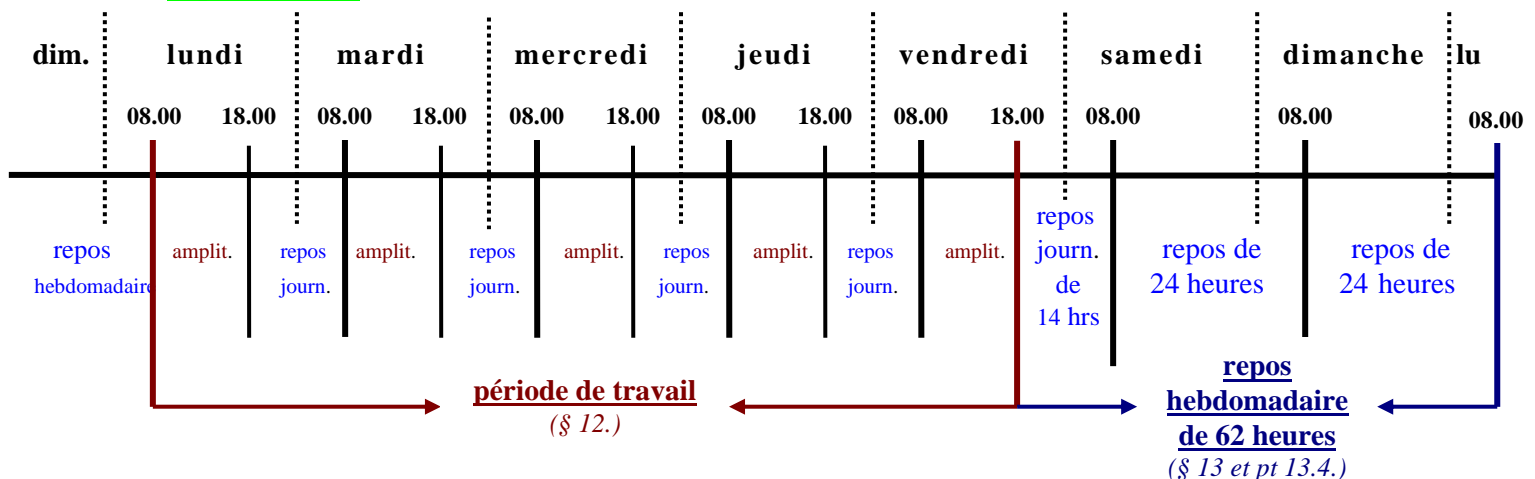
- I) Afin de mieux illustrer les notions de **"jour"**, **"jour de travail"**, **"amplitude"**, **"repos journalier"**, **"durée de travail"** et **"coupure"**, prenons l'exemple d'un agent travaillant suivant des heures de bureau "classiques", à savoir de 08.00 heures à 18.00 heures avec une pause de midi de 12.00 à 14.00 heures:



C'est sur base de cet horaire "classique" qu'ont été définies et généralisées les valeurs "normales" de l'amplitude (10 heures), de la durée de travail (8 heures), de la coupure (maximum de 2 heures) et du repos journalier (14 heures).

- II) a) Comme ce même agent travaille du lundi 8.00 heures au vendredi 18.00 heures, c'est cette période qui constitue sa **"période de travail"**, à savoir "les tours de service assurés entre deux repos hebdomadaires":

- b) La période chômée située entre le vendredi 18.00 heures et le lundi 8.00 heures représente son **"repos hebdomadaire"** de 62 heures, qui est constitué du repos journalier (Ve 18.00 hrs - Sa 8.00 hrs) et de deux repos de 24 heures (Sa 8.00 hrs - Di 8.00 hrs et Di 8.00 hrs - Lu 8.00 hrs) (à noter qu'il s'agit ici d'un **repos double**).



(suite "repos journalier":)

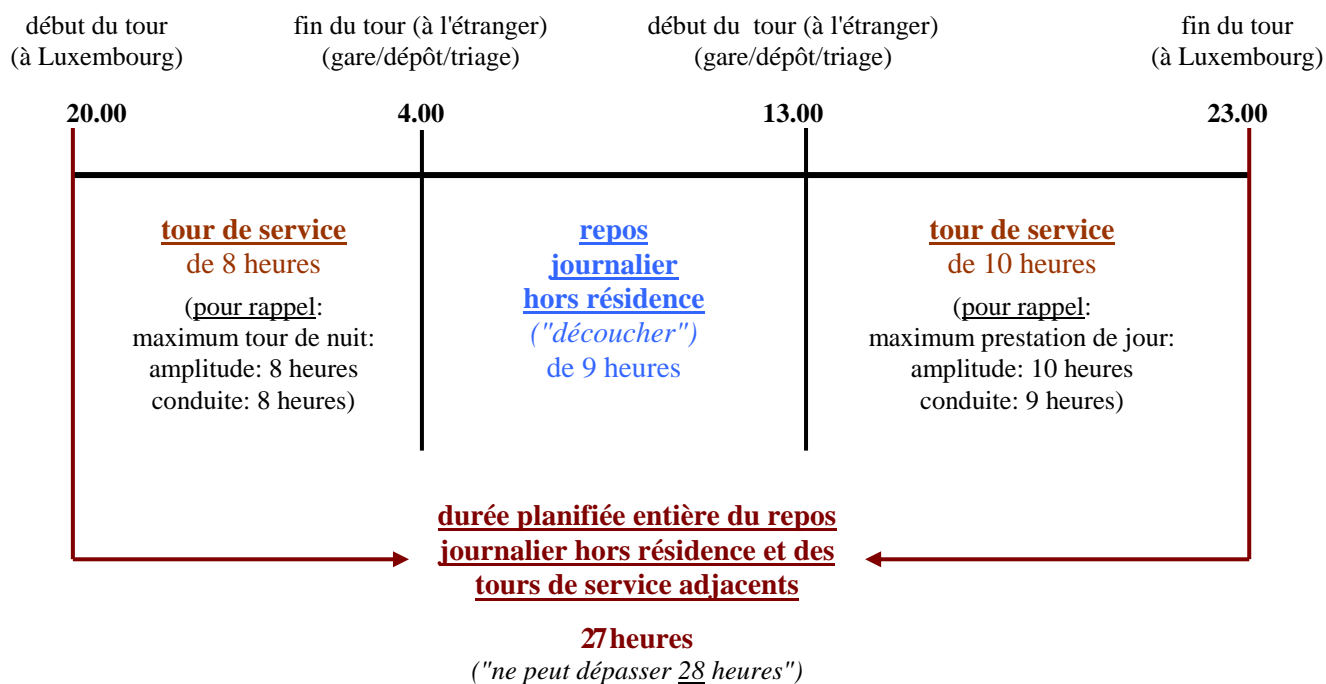
6.3. Pour le personnel de conduite sur rail, la **durée planifiée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents** (les tours qui précèdent et suivent le journalier hors résidence, "angrenzend") ne doit pas dépasser

- vingt-huit heures si le repos a une durée de neuf heures,
- vingt-neuf heures si le repos a une durée de dix heures,
- trente heures si le repos a une durée égale ou supérieure à onze heures.

Si pour des raisons de service, les limites de respectivement vingt-huit, vingt-neuf ou trente heures ne peuvent être respectées, l'agent bénéficiera d'une **compensation en nature** égale au temps de dépassement.

6.4. Un repos journalier hors résidence doit être suivi par un repos journalier à la résidence.

Explications ad 6.3.



7. La « **durée de travail** » est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de l'employeur.

7.1. En dehors des prestations effectives de service, comptent comme travail

- la réserve à disposition ;
- les temps alloués pour les différentes prestations du personnel roulant à la prise et à la fin du service qui sont fixés par des règlements internes, la Délégation Centrale du Personnel demandée en son avis.

7.2. Ne sont pas considérés comme service et partant ne comptent pas comme travail

- sans préjudice des dispositions du paragraphe 11 (sont considérées comme travail: coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas, fixées de 7 à 9 hrs, de 12 à 14 hrs et de 18 à 20 hrs.), la durée des coupures ;
- le temps consacré au déshabillage, lavage et rhabillage ;
- la durée des trajets effectués entre le domicile et le lieu de la prise de service (service d'attache ou lieu de rassemblement) et vice-versa ;
- le temps d'astreinte. Les conditions d'astreinte et la compensation des prestations spéciales du personnel soumis à l'astreinte sont fixées par un règlement interne, la Délégation Centrale du Personnel demandée en son avis.

Voir à cet effet: → l'**Instruction Générale N° 15** ayant pour objet "**l'astreinte imposée à certaines catégories d'agents**"

ainsi que: → l'**Instruction Générale N° 33** "**relative au logement d'agents CFL dans un bâtiment de la Société**".

Mesure d'exécution 6. :

Par dérogation aux dispositions du point 7.2., donne lieu à une compensation en nature de cent pour cent

- la durée des trajets entre le service d'attache officiel et le lieu de travail effectif (p. ex. chantier) et vice-versa, à moins que la prise et la fin de service n'aient lieu audit service d'attache officiel ;
- la durée des trajets entre le domicile de l'agent et le lieu de travail effectif, et vice-versa, - autre que le service d'attache officiel et non situé sur le parcours normalement emprunté par l'agent pour se rendre au travail et pour retourner au domicile – déduction faite de la durée du trajet normal domicile-travail et vice-versa.

En cas d'utilisation de sa propre voiture, l'agent a droit à l'indemnité kilométrique normale pour le trajet supplémentaire.

Ladite compensation n'est pas considérée comme repos de compensation au sens des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14. (heures supplémentaires et majorations)

Les **mêmes dispositions** s'appliquent pour les trajets nécessaires lors d'une journée de formation professionnelle.

Mesure d'exécution 7. :

Sans préjudice de la mesure d'exécution 6, est pris en considération pour déterminer

- la **durée du travail** visée au paragraphe 7, point 7.3.,
- les **heures de travail** visées au paragraphe 14,
- la **durée de l'amplitude** visée au paragraphe 3

d'un agent devant prendre son service à un lieu autre que son service d'attache normal,

le seul temps pendant lequel l'agent est effectivement à la disposition du Service, à compter de sa prise de service au lieu de travail (p. ex. chantier ou lieu de la formation professionnelle) ou le lieu de rassemblement.

7.3. Sans préjudice des dispositions des deux alinéas suivants, la **durée de travail normale** est de huit heures par jour et ne peut excéder une moyenne de quarante heures par semaine calculée sur une période de référence de quatre semaines consécutives.

Mesure d'exécution 8. :

Pour des raisons d'organisation pratique, la période de référence de quatre semaines prévue aux points 7.3. et 14.1. (heures supplémentaires), peut être remplacée par une période de référence d'un mois de calendrier.

(mesure visant en premier lieu le personnel du **Service MI**)

(MI)

Mesure d'exécution 9. :

voir également

Note à tous les
Services N° 244/12
Pa du 22.12.1980

Annexe XIV f)

Au cas où des raisons de service nécessitent un décalage du début du service (dans les deux sens !!) au-delà de quatre heures, l'agent concerné a droit à une compensation en nature correspondant à cent pour cent du temps de décalage.



(**donc**: un décalage du début du service de quatre heures ne donne droit à aucune compensation, tandis qu'un décalage de cinq heures donne droit à une compensation en nature de **cinq** heures!)

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14. (heures supplémentaires) et n'est due qu'aux agents, non soumis à l'astreinte, qui effectuent **bénévolement** des tours de service sans que le **préavis réglementaire (de 48 heures)** n'ait été observé.

Le **maximum du travail par semaine** est de quarante-huit heures.

(Relation **maximum travail par semaine / maximum de tours de service** entre deux repos hebdomadaires:

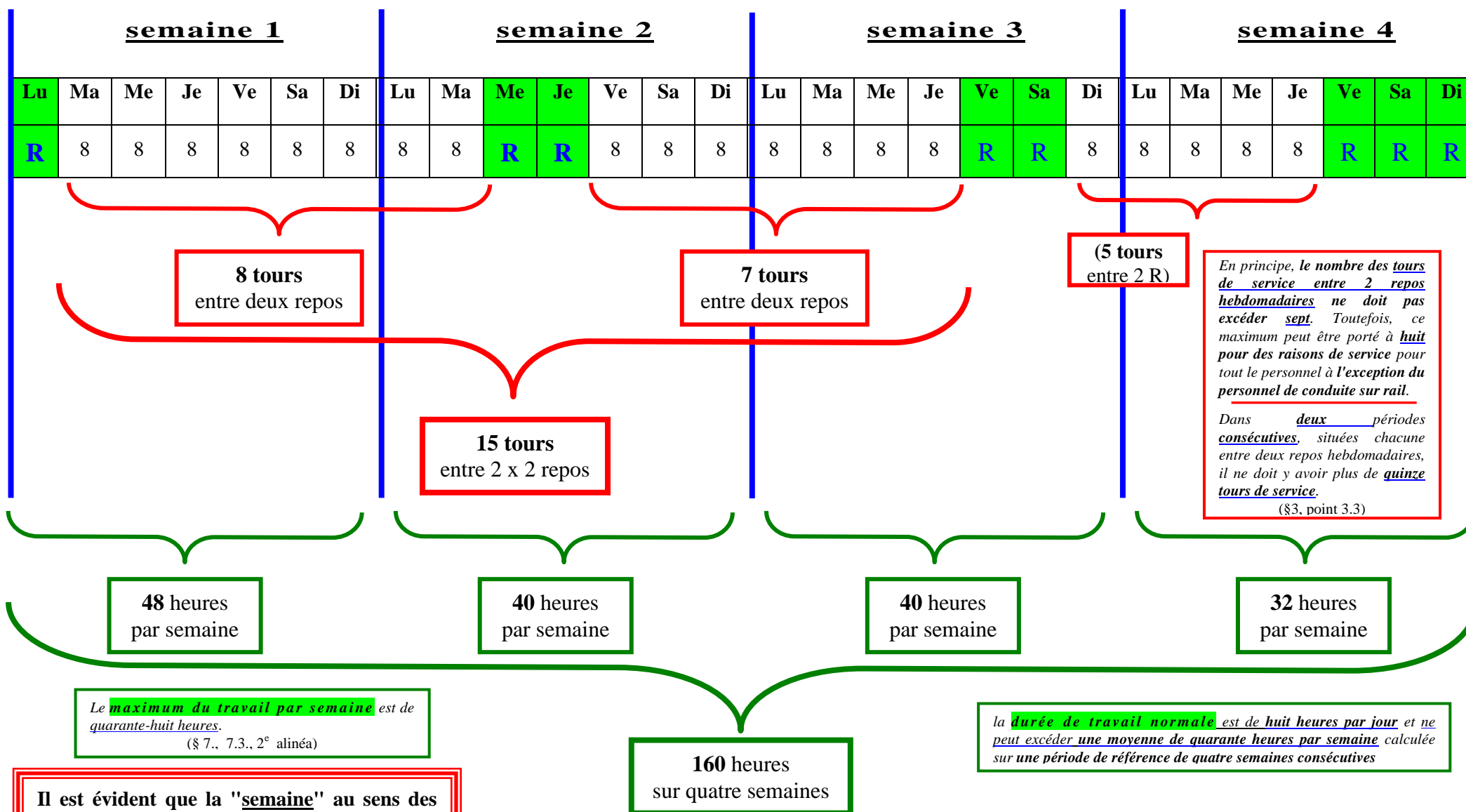
voir exemple page suivante → ...)

La **durée de travail journalière maximale** est de dix heures, sous réserve du respect de la moyenne de huit heures par jour et de quarante heures par semaine telle que définie ci-dessus.

Mesure d'exécution 10. :

Par semaine au sens du point 7.3. du paragraphe 7., il y a lieu d'entendre chacune des quatre périodes isolées de 7 jours de la période de référence visée audit point 7.3. du paragraphe 7.

maximum de 7 / 8 tours de service entre 2 repos hebdomadaires ↔ maximum de 48 heures de travail par semaine:



Il est évident que la "semaine" au sens des conditions de travail peut commencer un autre jour qu'un lundi! (Ainsi la semaine des mécaniciens est placée du jeudi au mercredi.)

Mesure d'exécution 11. :



*Le maximum du travail planifié par semaine est de quarante-huit heures. Toutefois, si par le concours de circonstances imprévues (survenues, évidemment, au cours de la séance de travail concernée) les quarante-huit heures sont dépassées, l'agent concerné doit assurer son service jusqu'au moment de sa relève officielle. Dans ce cas, il bénéficiera d'une compensation en nature égale au temps presté au-delà de quarante-huit heures. Le cas échéant les heures ainsi compensées sont à majorer en conformité des dispositions du paragraphe 14, point 14.3., sans qu'elles puissent pour autant être bonifiées **additionnellement** comme heures supplémentaires au sens du point 14.1. du paragraphe 14 précité.*

(voir exemples page suivante →...)

Mesure d'exécution 12. :



Si pour des raisons de service le solde réel des heures prestées au cours d'une période de référence de quatre semaines n'atteint pas la moyenne normale prévue au paragraphe 7, point 7.3., il y a lieu de négliger cette différence.



(cette mesure vaut, par exemple, pour le personnel travaillant suivant **régime tiercé** ou dont le service est organisé par **roulements** et dont les heures de travail réelles n'atteignent pas nécessairement les cent soixante heures par période de référence de quatre semaines!!)

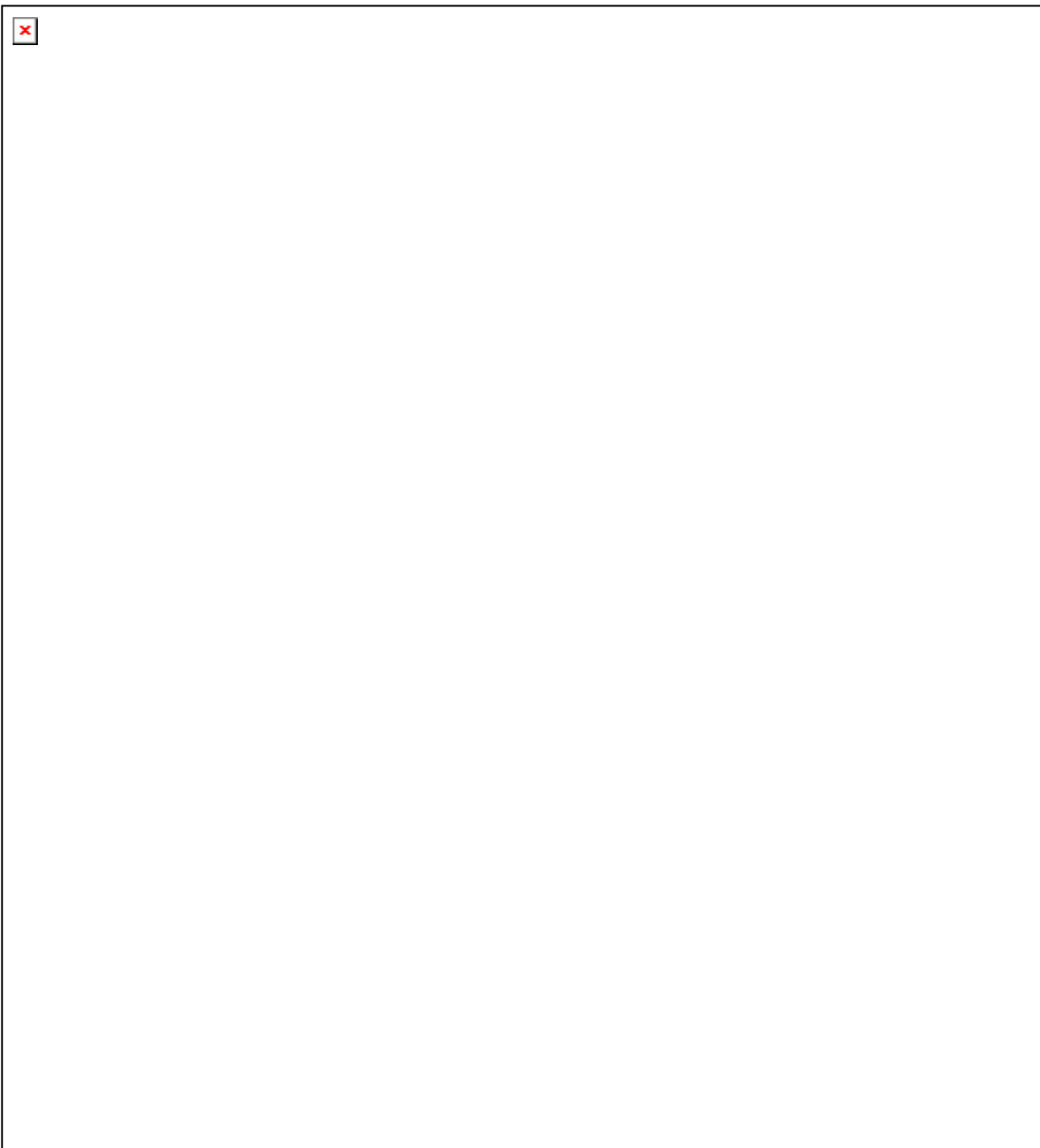


- 7.4. *Si par suite de la mise en compte des temps consacrés à un déplacement non prévu au tableau de service ou au roulement les limites réglementaires concernant la durée de travail ou l'amplitude de l'agent en déplacement ne peuvent être observées, ces dépassements ne sont pas à considérer comme dérogations. Toutefois la durée minimum des repos journaliers et des repos subséquents doit être respectée.*

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 14, point 14.1. (heures supplémentaires), les dépassements précités donnent lieu à compensation suivant paragraphe 14.

Exemples pratiques illustrant la mesure d'exécution

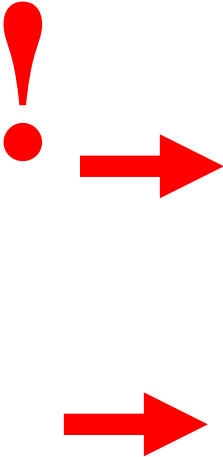
11



8. Est considérée comme « **temps de conduite sur rail** » la durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction, à l'exclusion du temps prévu pour la mise en service et pour la mise hors service de l'engin. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.
- 8.1. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 3, point 3.2. (maximum amplitude tour de nuit. huit heures), la durée du temps de conduite sur rail ne peut être supérieure à neuf heures pour une prestation de jour et à huit heures pour une prestation de nuit entre deux repos journaliers.
- 8.2. La durée du temps de conduite sur rail maximum par période de deux semaines est limitée à quatre-vingt heures.
- 8.3. Sans préjudice des dispositions des deux alinéas suivants, la durée planifiée du temps de conduite ininterrompue sur rail ne peut pas dépasser cinq heures, sauf pour la durée du trajet encore nécessaire pour garantir une pause à la première occasion de garage du train.

Mesure d'exécution 13. :

(Modifiée suite aux réunions de la Délégation Centrale restreinte des 26 septembre 2012 et 22 février 2013: voir Note à tous les Services et Filiales N° 68/01/14 RH/A du 27 janvier 2014)



Tous les tours de service du personnel de conduite sur rail, à l'exception des parcours à grande distance, doivent comprendre une interruption de conduite programmée d'une durée générale de 20 minutes et comprenant le cas échéant le temps prévu pour le changement d'engin, sans prestation de manoeuvre, ou de poste, commençant au plus tôt après deux heures de service et au plus tard après six heures de service. Si des contraintes de service ne permettent pas de planifier une interruption telle que définie ci-devant dans un ou plusieurs tours de service, ceci est à considérer comme dérogation aux conditions de travail et l'avis favorable de la Délégation Centrale du personnel est de rigueur avant la mise en vigueur du roulement en question.

(cem)

Pour les parcours à grande distance, la durée de la pause sera d'au moins quarante-cinq minutes si l'amplitude planifiée dépasse huit heures ; elle sera d'au moins trente minutes si l'amplitude planifiée est inférieure ou égale à huit heures.

Les pauses peuvent être adaptées au cours de la journée de travail en cas de retard de trains.

Mesure d'exécution 14. :

Pour l'agent de conduite sur rail appartenant au personnel sédentaire en conformité de la mesure d'exécution 3 ci-dessus (agents de conduite sur rail dont le service est organisé par tableaux de service), les dispositions des points 8.1. à 8.3. ne sont valables que pour autant qu'elles ne s'opposent pas au déroulement normal du service, sous réserve du respect des conditions de travail en vigueur pour ledit personnel sédentaire.

(cem)

9. « **Temps de conduite sur route** »

- 9.1. Après un temps de conduite de quatre heures et demie, le conducteur doit observer une pause ininterrompue d'au moins quarante-cinq minutes.

Mesure d'exécution 15. :

Conformément aux dispositions du règlement (CE) N° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006, la pause est une période pendant laquelle un conducteur n'a pas le droit de conduire et qui doit uniquement lui permettre de se reposer.

(BUS)

- 9.2. Sans préjudice du point précédent, cette pause peut être remplacée par une pause d'au moins quinze minutes suivie d'une pause d'au moins trente minutes.

- 9.3. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 3, le total des heures de conduite effective ne doit pas dépasser 9 heures par conducteur au cours d'un même tour de service.

10. La « **réserve à disposition** » est une période de simple présence pendant laquelle l'agent est obligé d'être présent à son poste et de se tenir prêt à respectivement exécuter ou à reprendre à tout moment ses obligations de service.

11. Les « **coupures** » sont des interruptions de service pendant lesquelles l'agent peut disposer librement de son temps.

11.1. La coupure compte entièrement dans la durée de l'amplitude de service.

11.2. Il ne peut y avoir plus d'une coupure dans un tour de service.

11.3. La durée de la coupure ne peut ni être inférieure à soixante minutes, ni être supérieure à cent vingt minutes.

Toutefois, la **Note Générale N° 17/09 RH3 du** 13 septembre 2007 prévoit sub 9)c) que "Par dérogation aux dispositions du ... point 11.3. ..., les agents travaillant suivant un régime de travail à horaire mobile gardent la possibilité, en application de l'article 4. dudit Règlement et sous condition que l'organisation du service le permette, de placer leur coupure pour repas sur respectivement une partie ou la totalité de la plage mobile de 11.30 heures à 14.15 heures. Il est rappelé dans ce contexte, que ladite coupure doit avoir une durée minimale de soixante minutes".

11.4. Sont considérées comme travail les coupures qui ne comprennent pas en tout ou en partie les heures réputées comme temps normal des repas et qui sont fixées de sept à neuf heures, de douze à quatorze heures et de dix-huit à vingt heures.

11.5. En aucun cas la coupure ne peut servir de motif pour une prolongation de la durée de service.

11.6. Sauf pour le personnel de conduite sur rail et sur route, tout service effectué en une seule séance de travail doit comporter le temps nécessaire pour un casse-croûte. Le casse-croûte compte comme travail.

Mesure d'exécution 16. :

Sur les postes directeurs à mouvement intense (par exemple PD Luxembourg) un renfort est à prévoir afin de garantir une pause de sécurité.

(EI)

12. Les tours de service assurés entre 2 repos hebdomadaires constituent la « **période de travail** ».
13. Le « **repos hebdomadaire** » est un repos accordé consécutivement à une période de travail en vertu de la semaine de travail de quarante heures réparties sur cinq jours.
- 13.1. L'agent dispose en moyenne d'autant de repos que l'année considérée compte de samedis et dimanches, dans le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaires. (donc: en moyenne 104 par exercice) Dans toute la mesure du possible, il y a lieu de les liquider sous forme de repos double.
- 13.2. Au cours d'un même mois il doit y avoir en principe 4 repos hebdomadaires isolés ou doubles (donc 4 repos doubles ou 4 repos isolés ou 2 repos doubles et 2 repos isolés etc.) qui sont fixés à l'avance au tableau de service ou au roulement. En cas d'attribution d'un repos non fixé préalablement, le personnel concerné en doit être informé quarante-huit heures à l'avance.

Mesure d'exécution 17. :

Pour le **personnel de réserve** la période de référence de quatre semaines visée au point 7.3. peut se substituer à la période de référence d'un mois prévue au point 13.2. pour l'attribution des repos hebdomadaires.

Mesure d'exécution 18. :

voir également

Note à tous les
Services N° 269/5
PI du 20.05.1976
AnnexeXIVe)

Au cas où des raisons de service nécessitent la **suppression d'un repos hebdomadaire planifié**, sans qu'il soit possible d'en aviser l'agent concerné au moins quarante-huit heures avant le début prévu dudit repos, celui-ci a droit à une compensation en nature correspondant à 50% de la durée du travail presté, (ainsi un tour de service de 6 heures presté le jour d'un repos hebdomadaire supprimé donne droit à une compensation en nature de trois heures et un tour de service de 9 heures donne droit à quatre heures et demie.)

La compensation visée ci-dessus n'est pas à considérer comme service ouvrant droit à des heures supplémentaires conformément aux dispositions des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14. et n'est due qu'aux agents non soumis à l'astreinte qui effectuent **bénévolement** des tours de service sans que le **préavis réglementaire (de 48 heures)** n'ait été observé.

Exceptionnellement, sur demande des agents ou si les nécessités de service l'exigent, des jours de repos hebdomadaire peuvent être déplacés, pourvu que les dispositions du paragraphe 3, point 3.3. (7/8 tours entre 2 repos et 15 tours entre 2 x 2 repos) soient respectées **et que l'agent intéressé en ait été informé dans le délai précité.**

Lorsqu'un repos hebdomadaire tombe sur deux journées, c'est la seconde qui compte comme journée de repos.

- 13.3. En principe, la durée normale d'un **repos isolé** est de **trente-huit heures** et se compose d'un repos de vingt-quatre heures consécutives augmenté de la durée du repos journalier précédent ou suivant.
- 13.4. En principe, la durée normale d'un **repos double** est de **soixante-deux heures** et se compose de deux repos de vingt-quatre heures consécutives augmentés de la durée du repos journalier précédent ou suivant.

13.5. Si, en application du paragraphe 6, la durée du repos journalier est inférieure à quatorze heures (en application du point 6.2.: neuf, douze ou treize heures), la durée du repos hebdomadaire, telle qu'elle est fixée aux deux points précédents, peut être réduite de **deux heures au maximum**.

13.6. Par dérogation aux dispositions des points 13.3. et 13.4., la durée totale des repos hebdomadaires du personnel travaillant suivant un régime binaire peut exceptionnellement être réduite à respectivement **trente-deux et cinquante-six heures**, sous condition que, dans la mesure du possible, le changement de service s'opère pendant le week-end.

13.7. Pour le personnel dont le service est organisé par roulements, les repos visés sous 13.3. (repos isolé) commenceront au plus tard à vingt-et-une heures et prendront fin au plus tôt à six heures. Les repos visés sous 13.4. (repos double) commenceront au plus tard à vingt-deux heures et prendront fin au plus tôt à cinq heures.

13.8. Dix-sept de ces repos doivent tomber sur un dimanche.

Pour des raisons d'organisation rationnelle du service ce nombre peut être porté à **13 pour le personnel sédentaire**.

13.9. Sans préjudice des dispositions du point 13.8., les repos hebdomadaires accordés au personnel de conduite effectuant des parcours à grande distance sont liquidés de façon à ce qu'il bénéficie

- par période de 7 jours, d'au moins un repos isolé ;

Mesure d'exécution 19. :

Dans les roulements du personnel visé par le présent point, le nombre des tours de service entre 2 repos hebdomadaires de toute période **comprenant effectivement une prestation "grande-distance"** telle que définie au § 4 ne doit pas excéder six.

(cem)

- annuellement, de **12 repos doubles comprenant le samedi et le dimanche** ;
- annuellement, de **12 repos doubles** sans garantie qu'un samedi ou un dimanche y soit inclus.

13.10. Les repos hebdomadaires et/ou les repos de compensation peuvent être combinés jusqu'à concurrence de trois au maximum, avec une durée normale de quatre-vingt-six heures et une durée minimale de quatre-vingt-quatre heures. (voir point 13.5: "la durée du repos hebdomadaire, peut être réduite de deux heures au maximum") Il ne peut être dérogé à la présente disposition que sur demande expresse de l'agent concerné.

13.11. En cas de congé de maladie, les repos hebdomadaires initialement prévus pour cette période suivant le tableau de service ou le roulement respectif sont considérés comme pris.

Pour le personnel de réserve, chaque période de maladie de sept jours calendriers d'affilée entraîne la réduction de deux périodes de repos visées au point 13.1.

Mesure d'exécution 20. :

1. Sans préjudice des dispositions particulières pour le personnel de réserve faisant l'objet des points 2 à 4 ci-après, **sont à considérer comme service, les absences pour congé régulier, supplémentaire ou autre***, ainsi que les absences pour congé de maladie, étant entendu que les absences en question couvrant une séance de travail entière sont prises en compte à raison de la durée du temps de travail effectif initialement prévu pour déterminer : * y compris les absences en raison de la liquidation d'un jour férié, d'heures supplémentaires, etc.

- le nombre d'heures travaillées au sens du point 14.1. du paragraphe 14 (160 heures par 4 semaines) ouvrant droit, le cas échéant, à la majoration prévue au point 14.3. du même paragraphe 14 ;
- le nombre d'heures de travail maximal prévu au point 7.3., 2° alinéa, du paragraphe 7 (48 heures par semaine);
- le nombre de tours de service prestés visé au point 3.3. du paragraphe 3. (7/8 tours entre 2 repos et 15 tours entre 2 x 2 repos)

2. Les dispositions du point 1 ci-dessus sont applicables au personnel de réserve pour tous les tours de service planifiés tombant dans la période de son absence, sous réserve que l'agent concerné en ait été informé, la veille de son absence, au moins 48 heures avant le début de chacun de ces tours de service.

Il est donc entendu que les repos planifiés, tombant désormais dans la période d'absence et au sujet desquels il a été informé dans le délai précité, ne sont pas considérés ni comme travail au sens des points 14.1. et 14.3. du paragraphe 14 (160 heures par 4 semaines), ni comme tour de service au sens du point 3.3. du paragraphe 3. (7/8 tours entre 2 repos et 15 tours entre 2 x 2 repos), ceci sans préjudice du point 13.11. du paragraphe 13 (7 jours calendriers de maladie d'affilée → réduction de 2 repos).

3. Sans préjudice des dispositions du point 2 ci-dessus, les jours d'absence du personnel de réserve pour cause d'incapacité de travail sont comptés à raison de 8 heures pour chacun de ces jours, étant entendu que chaque semaine, telle que définie par la mesure d'exécution 10 comportant un ou plusieurs jours d'absence pour cause d'incapacité de travail est prise en compte à raison d'un maximum de 40 heures – à moins que les heures de travail réellement prestées, ainsi que celles prises en considération en vertu du premier alinéa du point 2 dépassent ce nombre maximal – pour la détermination des heures de travail ouvrant droit, le cas échéant, à la majoration prévue au point 14.3. du paragraphe 14.

4. Pour le **personnel de réserve**, les absences pour cause d'incapacité de travail, hormis celles considérées comme service en exécution du premier alinéa du point 2 ci-dessus, ne sont pas prises en compte pour la détermination

- ni des heures de travail maximales par semaine (48 heures par semaine), et par période de référence prévue au paragraphe 7, point 7.3.
- ni du nombre de tours de service maximal fixé au paragraphe 3, point 3.3., (7/8 tours entre 2 repos et 15 tours entre 2 x 2 repos)

sans préjudice des dispositions du paragraphe 13, point 13.11., (7 jours calendriers de maladie d'affilée → réduction de 2 repos) et sous réserve que

- le nombre d'heures de travail **effectivement fournies** par période isolée de sept jours comprise dans la période de référence précitée soit inférieur ou égal à 48,
- le **nombre de tours de service effectivement fournis** de façon continue à la suite d'une interruption de service en raison d'une incapacité de travail soit inférieur ou égal au maximum fixé au paragraphe 3, point 3.3., alinéa 1, (7/8 tours entre 2 repos)
- le nombre de tours de service **effectivement fournis** de façon continue pendant les périodes adjacentes à une telle interruption de service soit inférieur ou égal au maximum fixé au point 3.3., deuxième alinéa, du paragraphe 3. (15 tours entre 2 x 2 repos)

Pour l'interprétation subsidiaire des dispositions des derniers tirets ci-dessus, il est entendu

1. qu'en cas d'interruption de service en raison d'un congé de maladie, celles-ci se substituent aux dispositions du point 3.3. du paragraphe 3 (7/8 tours entre 2 repos et 15 tours entre 2 x 2 repos);
2. que les « heures de travail effectivement fournies » et « le nombre de tours de service effectivement fournis » y visés **comprennent**, le cas échéant, **les heures de travail et les tours de service planifiés** dont question au premier alinéa du point 2 ci-dessus.

(exemples pratiques illustrant la mesure d'exécution 20:

voir pages suivantes → ...)



Mesure d'exécution 20 - Personnel de réserve

4. Pour le personnel de réserve, les absences pour cause d'incapacité de travail, hormis celles considérées comme service en exécution du premier alinéa du point 2 ci-dessus, ne sont pas prises en compte pour la détermination

- ni des heures de travail maximales par semaine et par période de référence prévue au paragraphe 7, point 7.3.,
- ni du nombre de tours de service maximal fixé au paragraphe 3, point 3.3.,

sans préjudice des dispositions du paragraphe 13, point 13.11., et sous réserve que

- le nombre d'heures de travail effectivement fournies par période isolée de sept jours comprise dans la période de référence précitée soit inférieur ou égal à 48,
- le nombre de tours de service effectivement fournis de façon continue à la suite d'une interruption de service en raison d'une incapacité de travail soit inférieur ou égal au maximum fixé au paragraphe 3, point 3.3., alinéa 1,
- le nombre de tours de service effectivement fournis de façon continue pendant les périodes adjacentes à une telle interruption de service soit inférieur ou égal au maximum fixé au point 3.3., deuxième alinéa, du paragraphe 3.

Pour l'interprétation subsidiaire des dispositions des derniers tirets ci-dessus, il est entendu

1. qu'en cas d'interruption de service en raison d'un congé de maladie, celles-ci se substituent aux dispositions du point 3.3. du paragraphe 3 ;
2. que les « heures de travail effectivement fournies » et « le nombre de tours de service effectivement fournis » y visés comprennent, le cas échéant, les heures de travail et les tours de service planifiés dont question au premier alinéa du point 2 ci-dessus.



13.12. Les agents peuvent disposer librement de leur temps pendant leur repos. Toutefois, en dehors des périodes de travail prévues par les tableaux de service, il est admis que certains agents dont le concours est nécessaire en cas de dérangement des installations fixes ou des appareils intéressant la sécurité ou la circulation des trains, peuvent, en raison de leurs fonctions et en exécution des dispositions du paragraphe 7, point 7.2., (→ **personnel soumis à l'astreinte: voir également** → **I.G. 15** et **I.G. 33**), être appelés pendant leurs périodes de repos à effectuer des travaux urgents.

13.13. Quand **deux époux, respectivement deux agents vivant en partenariat, qui travaillent dans un même service le désirent**, leurs repos tombant un dimanche et, pour autant que le service le permette, leurs autres jours de repos doivent coïncider.

14. Le « **repos de compensation** » est un repos qui sert à compenser les heures de travail fournies en trop au cours d'une période déterminée, dénommées « **heures supplémentaires** ».

(1.) 14.1. Est à considérer comme **heure supplémentaire** toute heure travaillée au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine **en moyenne** pendant chaque fois une période de référence accomplie de quatre semaines.

(suite traitement des heures supplémentaires: voir page suivante)



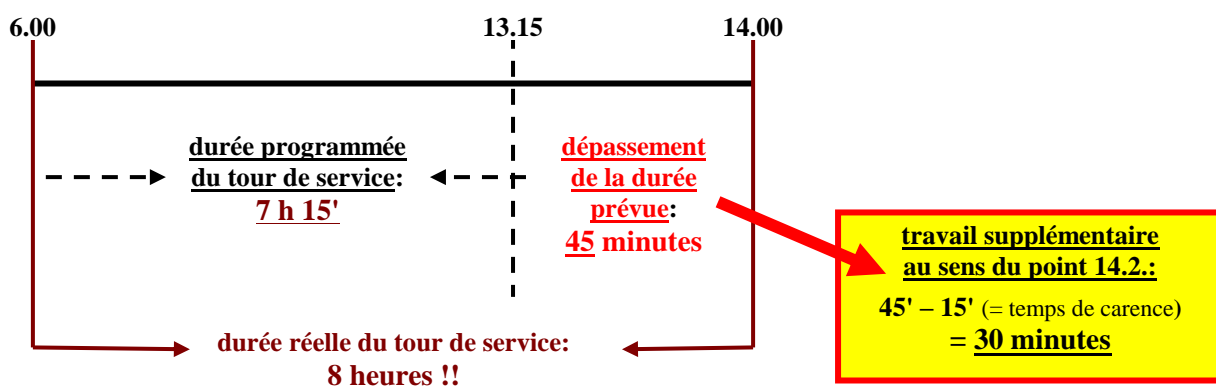
(2.) 14.2. Sans préjudice des dispositions du point 14.1., est à considérer comme **travail supplémentaire** (et non comme heures supplémentaires !!!) toute prestation d'un agent du personnel de conduite sur rail et du personnel d'accompagnement des trains effectuée au-delà de la durée programmée du tour de service, abstraction faite d'un temps de carence de quinze minutes.

Mesure d'exécution 21. :

Par personnel au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le personnel dont le service est organisé **par roulement** (voir mesure d'exécution N° 3), à l'exception du personnel roulant sur route.

(cem
et
PAT)

Explications ad 14.2.



1. suite

14.3. Les heures supplémentaires sont majorées de cinquante pour cent et liquidées en principe en nature jusqu'au 31 décembre de l'exercice au cours duquel elles ont été prestées, voire au cours du premier trimestre de l'exercice subséquent.

Chaque fois que les heures supplémentaires ainsi calculées atteignent 8 heures, un **repos de compensation** d'une durée de vingt-quatre heures augmentée de la durée du repos journalier précédent ou suivant est à accorder.

Les repos de compensation n'interviennent pas dans le calcul des repos visés au paragraphe 13, point 13.1.

Les majorations relatives aux heures supplémentaires non liquidées au 31 mars de l'exercice suivant celui au cours duquel elles ont été prestées sont liquidées d'office en espèces. (elles sont exemptes d'impôts jusqu'au plafond de 1.800,- €)

Mesure d'exécution 22. :

Il n'y a pas de contre-indication pour liquider les heures supplémentaires par fractions inférieures à huit heures.

Mesure d'exécution 23. :

Dans l'hypothèse où au cours de la période de référence prévue au paragraphe 14, point 14.1, de l'article 52 du Statut du Personnel, un ou plusieurs repos planifiés n'ont pas été liquidés et où le décompte des heures de travail effectivement fournis au cours de la même période de référence accuse un dépassement de la moyenne de 40 heures de travail par semaine, le nombre d'heures donnant lieu à la majoration prévue au point 14.3. du paragraphe 14 précité, est déterminé en soustrayant 160 heures¹ au nombre d'heures de travail réellement fournies.

Le nombre d'heures supplémentaires à accorder pour la période de référence considérée est déterminé en soustrayant au nombre d'heures à majorer en conformité des dispositions précédentes le nombre d'heures de service accomplies supplémentaires en raison d'un ou de plusieurs repos supprimés, sans que le nombre d'heures à soustraire puisse être supérieur à 8 pour chaque repos supprimé.

Au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre

1. par **repos**, un des 104 repos visés au paragraphe 13, point 13.1., de l'article 52 du Statut du Personnel ;
2. par **repos supprimé**, un repos, tel que défini sub 1. ci-dessus, planifié et non liquidé au cours de la période de référence considérée.

Tout repos supprimé est à liquider en nature à une date ultérieure. Toutefois, les repos non liquidés jusqu'au 31 mars de l'exercice suivant sont convertis en repos de compensation au même titre que ceux qui sont prévus au point 14.3 du paragraphe 14. (mais ils ne seront pas majorés à 50% !!)

Exemple: un repos hebdomadaire a été supprimé et l'agent a travaillé **170 heures** pendant la période de référence de quatre semaines:

- | | |
|--|--|
| 1) heures travaillées le jour du repos supprimé: 6
majoration: $(170 - 160) \times 50\% = 5$ heures
heures suppl. annotées: $10 - 6 = 4$ heures | 2) heures travaillées le jour du repos supprimé: 9
majoration: $(170 - 160) \times 50\% = 5$ heures
heures suppl. annotées: $10 - 8 (!) = 2$ heures |
|--|--|

¹ Dans l'hypothèse où la période référence de 4 semaines est remplacée par celle d'un mois en conformité de la mesure d'exécution 8, le nombre d'heures à soustraire à celui des heures de travail réellement fournies est déterminée en multipliant par 8 le nombre de jours ouvrés compris dans cette période de référence. Par jour ouvré au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre les jours du lundi au vendredi, y compris, le cas échéant, les jours fériés tombant l'un ou l'autre de ces jours.

Mesure d'exécution 24. :

Dans l'hypothèse d'un dépassement des heures de travail au-delà des limites fixées au paragraphe 14, point 14.1., de l'article 52 du Statut du Personnel pour une période de référence isolée, le nombre d'heures donnant lieu à la majoration prévue au point 14.3. du même paragraphe 14 précitée est déterminé en soustrayant 160 heures¹ au nombre d'heures de travail réellement fournies.

Le nombre d'heures supplémentaires à reporter est déterminé en soustrayant au nombre d'heures à majorer en conformité de la disposition précédente, les compensations déjà accordées en application des dispositions des paragraphes 3, point 3.2., 2° alinéa (cem: dépassement du maximum de 8 heures de l'amplitude du tour de nuit), 6, point 6.3., dernier alinéa (cem : dépassement des 28, 29 ou 30 heures de la durée entière du repos journalier hors résidence et des tours de service adjacents), et 14, point 14.2 (cem + PAT: dépassement de la durée programmée du tour de service - 15' => travail supplémentaire).

15. Un «**tour de nuit**» au sens du présent règlement (!) est un tour de service tombant dans une période déterminée de la nuit.

- 15.1. Est considéré comme **tour de nuit** :

- 15.1.1. pour le personnel de conduite sur rail, tout tour qui empiète (qui s'étend en partie) sur la période comprise entre une et quatre heures, sous réserve que le tour de service qui commence entre trois et quatre heures comporte des prestations effectives de conduite ou de manœuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période.

Mesure d'exécution 25. :

Par personnel au sens de la présente disposition, il y a lieu d'entendre le personnel de conduite sur rail dont le service est organisé par roulement (voir mesure d'exécution N° 3)

(cem)

- 15.1.2. pour toutes les autres catégories de personnel, tout tour qui empiète (qui s'étend en partie) sur la période de une à trois heures.

Explications ad 15.1.
voir pages suivantes →...

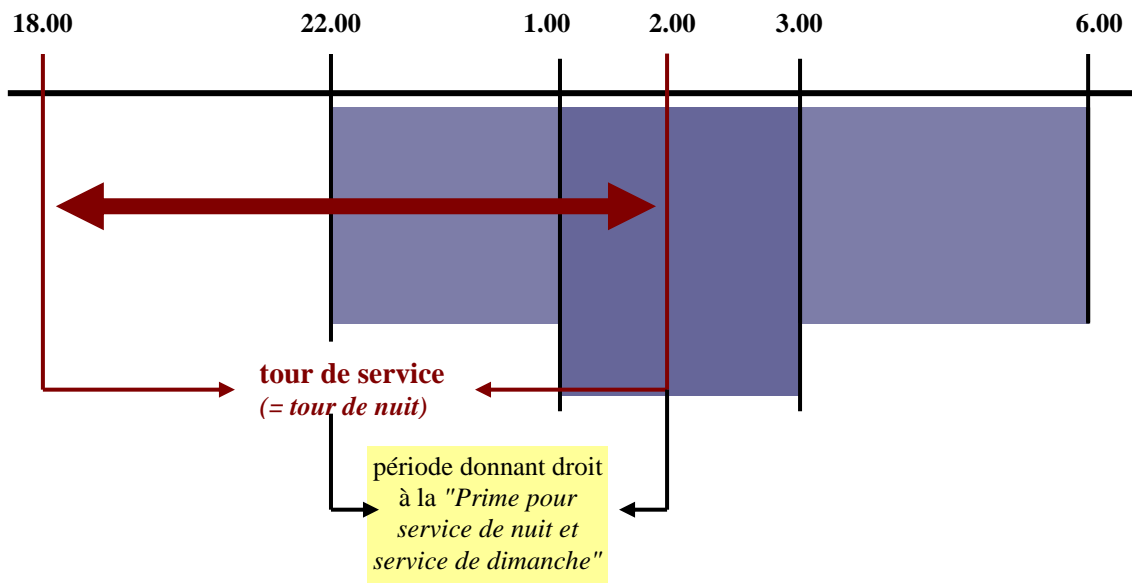
¹ y compris les absences en raison de la liquidation d'un jour férié, d'heures supplémentaires, etc.

Explications ad 15.1.:

exemple 1):

tour de service "X" commençant à 18.00 heures et se terminant à 2.00 heures

(valable pour tout le personnel)



1. le tour de service "X" est à considérer comme "tour de nuit" au sens des **conditions de travail** (dispositions du point 15.1. (15.1.2.) de l'article 52 du Statut du Personnel), étant donné qu'il "empiète sur la période comprise entre une et trois heures" (à savoir de **1.00 à 2.00** heures);
2. le tour de service "X" donne droit à la prime pour service de nuit et service de dimanche pour le "travail exécuté entre vingt-deux et six heures" (à savoir entre 22.00 et 2.00 heures, donc 4 heures) en application des dispositions du § 2.1. de l'Instruction Générale N° 14 ayant pour objet la "Prime pour service de nuit et service de dimanche";
3. la prime pour service de nuit et service de dimanche du tour de service "X" est exempte d'impôts puisque l'agent a presté "7 heures de travail consécutives au moins dont au minimum 3 heures se situent entre 22.00 et 06.00 heures" (à savoir 8 heures de travail consécutives dont 4 heures situées entre 22.00 et 06.00 heures).

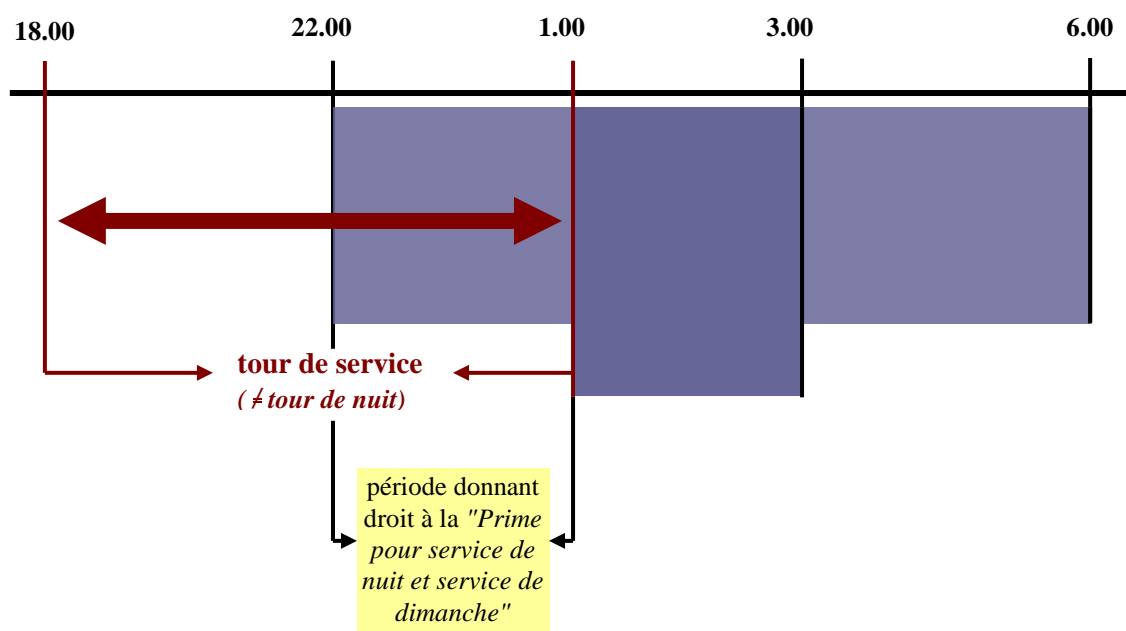


Pour ce qui est de l'attribution de la prime pour service de nuit et service de dimanche et des impôts y relatifs, il y lieu de préciser que les exemples de cette page et des pages suivantes visent des tours de service prestés un jour de semaine non férié!

exemple 2):

tour de service "Y" commençant à 18.00 heures et se terminant à 1.00 heures

(valable pour tout le personnel)

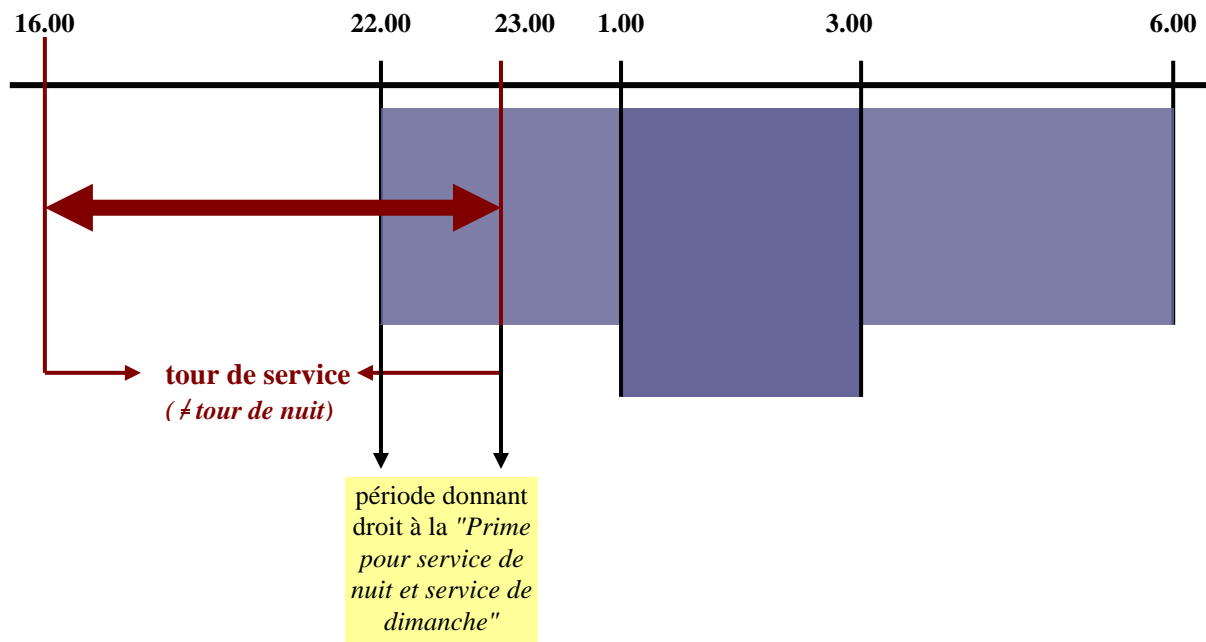


1. le tour de service "Y" **n'est pas à considérer** comme **"tour de nuit"** au sens des **conditions de travail** (dispositions du point 15.1. (15.1.2.) de l'article 52 du Statut du Personnel), étant donné qu'**il n'empiète pas sur la période comprise entre une et trois heures**";
2. le tour de service "Y" donne droit à la **prime pour service de nuit et service de dimanche** pour le **"travail exécuté entre vingt-deux et six heures"** (à savoir entre 22.00 et 1.00 heures, donc **3 heures**) en application des dispositions du § 2.1. de l'Instruction Générale N° 14 ayant pour objet la *"Prime pour service de nuit et service de dimanche"*;
3. la prime pour service de nuit et service de dimanche du tour de service "Y" est **exempte d'impôts** puisque l'agent a presté **"7 heures de travail consécutif dont 3 heures entre 22.00 et 06.00 heures"** (à savoir **7 heures** de travail consécutives dont **3 heures** situées entre 22.00 et 06.00 heures).

exemple 3):

tour de service "Z" commençant à 16.00 heures et se terminant à 23.00 heures

(valable pour tout le personnel)

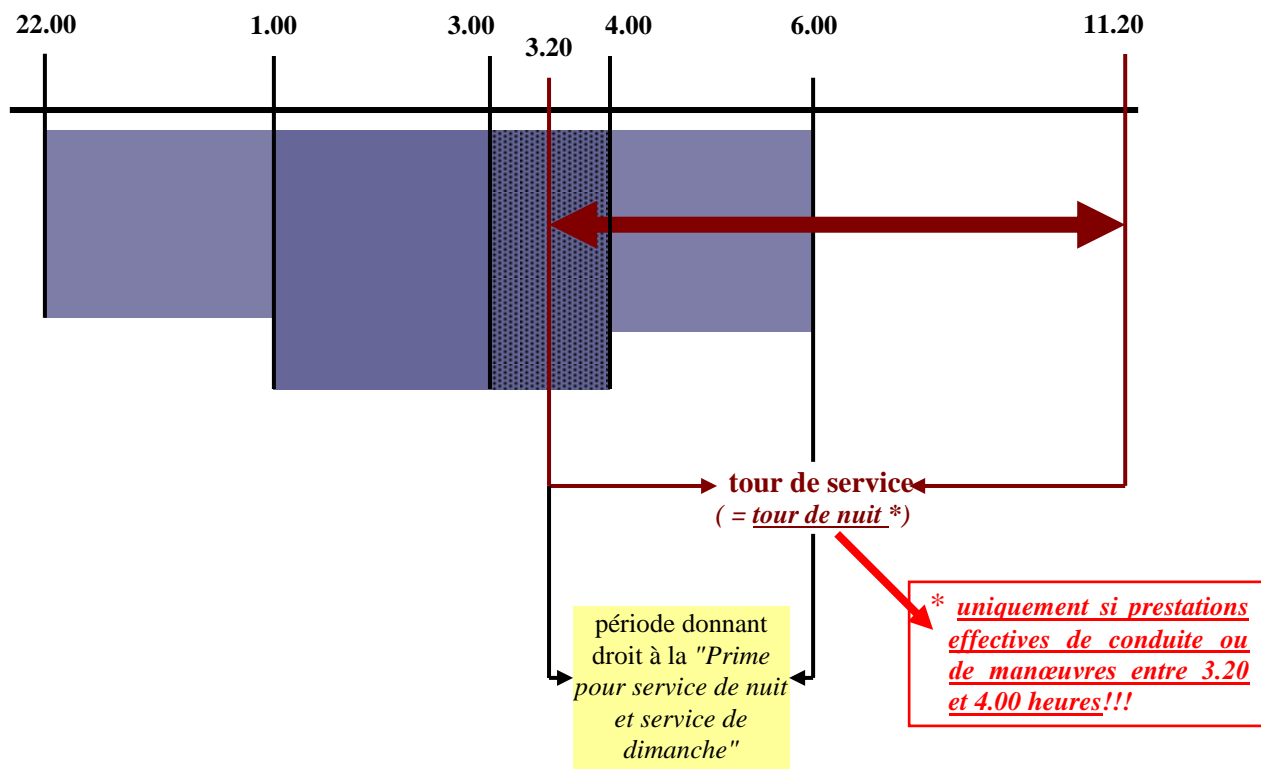


1. le tour de service "Z" **n'est pas à considérer** comme "**tour de nuit**" au sens des **conditions de travail** (dispositions du point 15.1. (15.1.2.) de l'article 52 du Statut du Personnel), étant donné qu'**il n'empiète pas sur la période comprise entre une et trois heures**";
2. le tour de service "Z" donne droit à la **prime pour service de nuit et service de dimanche** pour le "**travail exécuté entre vingt-deux et six heures**" (à savoir entre 22.00 et 23.00 heures, donc **1 heure**) en application des dispositions du § 2.1. de l'Instruction Générale N° 14 ayant pour objet la "*Prime pour service de nuit et service de dimanche*";
3. la prime pour service de nuit et service de dimanche du tour de service "Z" **est impossible** puisque l'agent **n'a pas presté "7 heures de travail consécutif dont 3 heures entre 22.00 et 06.00 heures"** (à savoir **7 heures de travail consécutives dont 1 heure seulement** située entre 22.00 et 06.00 heures).

exemple 4):

tour de service "M" d'un "mécanicien" commençant à 3.20 heures et se terminant à 11.20 heures

 (valable uniquement pour le personnel de conduite sur rail !!)



- 1.1. pour le personnel de conduite sur rail, le tour de service "M" est à considérer comme "tour de nuit" au sens des conditions de travail (dispositions du point 15.1. (15.1.1.) de l'article 52 du Statut du Personnel), étant donné qu'il "empiète sur la période comprise entre une et quatre heures" (à savoir de 3.20 à 4.00 heures), mais sous la condition expresse qu'il "comporte des prestations effectives de conduite ou de manœuvres prévues selon les documents horaires endéans cette période" (donc entre 3.20 et 4.00 heures);
- 1.2. pour rappel: ce tour de service ne serait pas à considérer comme tour de nuit s'il s'agissait d'un agent d'une des autres catégories de personnel!!!
2. le tour de service "M" donne droit à la prime pour service de nuit et service de dimanche pour le "travail exécuté entre vingt-deux et six heures" (à savoir entre 3.20 et 6.00 heures, donc 2h40') en application des dispositions du § 2.1. de l'Instruction Générale N° 14 ayant pour objet la "Prime pour service de nuit et service de dimanche";
3. la prime pour service de nuit et service de dimanche du tour de service "Z" est impossible puisque l'agent n'a pas presté "7 heures de travail consécutif dont 3 heures entre 22.00 et 06.00 heures" (à savoir 8 heures de travail consécutives dont 2h40' seulement situées entre 22.00 et 06.00 heures).

(suite "tour de nuit":)

- 15.2. En principe, les tableaux de service et roulements ne peuvent comprendre pour un même agent plus de quatre tours de nuit consécutifs. Toutefois, pour des raisons d'organisation rationnelle du service, cette limite peut être relevée à cinq.
- 15.3. Le nombre total des tours de nuit d'un cycle d'alternance ou d'un roulement ne doit pas excéder, pour un même agent, le tiers du nombre des jours de travail du cycle.

Mesure d'exécution 26. :

Pour autant que le nombre des tours de nuit du personnel sédentaire ne dépasse pas sept sur une période de référence de quatre semaines les dispositions du point 15.3. sont respectées.

Mesure d'exécution 27. :

Pour le personnel du Service Installations Fixes (lire: du Service Maintenance Infrastructure) affecté à des chantiers, le nombre total des tours de nuit peut être porté à 50 % du nombre de jours de travail du cycle d'alternance pour une période définie pour autant que le nombre total de tours de nuit de tout l'exercice ne dépasse pas un tiers des tours de l'agent.

(MI)

- 15.4. Pour le personnel de conduite sur rail, la limite fixée au point 15.3. précédent est portée à 50% de tous les tours de service dans les roulements comportant des tours de service évoluant sur grande distance, ceci dans le but de garantir le maintien de la connaissance de ligne.
- 15.5. Tout service doit être organisé de manière à ne pas comprendre deux périodes de travail consécutives comportant chacune de façon prépondérante des tours de nuit.

Mesure d'exécution 28. :

Pour le personnel de conduite sur rail, une semaine comprenant des tours de nuit devrait, de préférence et si le service le permet, être suivie d'une semaine ne comportant pas de tours de nuit.

(cem)

- 15.6. Il n'y aura pas de prise de service entre vingt-trois et trois heures, sauf pour le personnel évoluant sur des parcours à grande distance, où ces limites sont fixées à vingt-quatre et trois heures. Si pour des raisons de service, ces conditions ne peuvent pas être respectées sur les parcours à grande distance, l'agent bénéficiera d'une compensation en nature égale à 50 pour cent du temps presté avant trois heures.

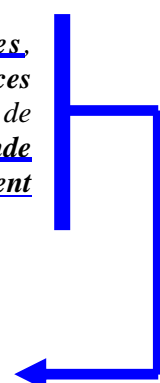
Donc:



si la règle "pas de prise de service entre vingt-quatre à trois heures" peut exceptionnellement être enfreinte pour les seuls parcours à grande distance,



la règle "pas de prise de service entre vingt-trois à trois heures" ne tolère aucune exception!!



16. Pour chaque service et partie de service il est établi soit des « **tableaux de service** » qui indiquent par cycle d'alternance les différents tours de service, soit des « **roulements** » qui indiquent par ordre de succession les différents tours de service.

16.1. Les tableaux et roulements sont établis en conformité des dispositions du présent règlement et mentionnent :

- le service d'attache
- soit le poste,
- soit le numéro du train ou la nature du service
- la catégorie de personnel
- soit l'indication graphique de la durée du service hebdomadaire et quotidien,
- soit la durée du service par jour et par roulement avec indication de l'heure de la prise et de la fin de service
- la durée de l'amplitude
- la durée du travail
- la durée des repos
- la durée des coupures
- la durée de la réserve à disposition
- le distributeur de service
- le cycle d'alternance
- la date de mise en vigueur
- la date d'approbation.

16.2. Les délégués du personnel intéressés sont habilités à prendre connaissance des tableaux de service et des roulements avant leur mise en vigueur et, le cas échéant, à présenter leurs observations.

Il en est de même pour toute modification non occasionnelle de ces tableaux ou roulements donnant lieu à une rectification correspondante.

Les tableaux de service et roulements, **approuvés par le Chargé de Gestion compétent**, sont affichés ou déposés dans le local de service de la catégorie du personnel auquel ils s'appliquent.

16.3. Les tableaux de service, roulements et tous documents relatifs au service du personnel sont à tenir à la disposition des organes de contrôle de la Société et des autorités nationales.

16.4. Les tableaux de service et roulements des agents dont le service est organisé par cycles d'alternance, doivent être établis de manière que les dimanches de repos soient équitablement répartis ① sur toute l'année ② entre les divers agents assurant le service.

17. Un « **cycle d'alternance** » ou un « **roulement** » est la période pendant laquelle tous les agents occupés à un même tableau de service ou à un même roulement passent alternativement par les tours de service prévus à ce tableau de service ou à ce roulement. ».

Art. 53 – Dispositions diverses

18. Le recours à des heures de travail dépassant les limites fixées au présent Titre est autorisé :

- 18.1. en cas de force majeure ou nécessité imprévue (accident, catastrophe, etc.);
18.2. pour effectuer des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents ou pour organiser des mesures de sauvetage;
18.3. pour permettre de faire face à des surcroûts de travail extraordinaire.

Pour les cas visés sous 18.1. et 18.2. ci-dessus, le nombre maximum des heures de travail par jour est fixé au gré du Chargé de Gestion compétent pendant un jour ; pour les jours subséquents, une prolongation de deux heures est admise au-delà de la limite assignée à la durée du service prévu.

19. Dans chaque établissement (gare, dépôt, atelier, district, etc.) un **registre spécial** est tenu à la disposition du personnel pour lui permettre d'y mentionner en toute indépendance les dérogations aux dispositions du présent règlement qui se sont produites au cours du travail, ainsi que toutes observations et réclamations auxquelles donne lieu l'application de ces mêmes dispositions. Toute inscription doit être signalée au Service Ressources Humaines dans les quarante-huit heures.

Ce registre est tenu à la disposition des organes de contrôle de la Société et des autorités nationales.

20. **En aucun cas et sous aucun prétexte les agents ne peuvent invoquer la prolongation de leur durée de travail pour abandonner ou refuser le service qu'ils sont chargés d'assurer.** Sans préjudice des dispositions du paragraphe 18, cette prolongation ne peut dépasser la durée de deux heures, sous réserve que, pour le personnel de conduite sur rail et sur route, le temps de conduite maximum ne dépasse pas les limites fixées aux articles 8, point 8.1. (maximum de la durée de conduite sur rail: neuf heures pour une prestation de jour et huit heures pour une prestation de nuit) et 9, point 9.3. (maximum de conduite effective sur route par tour de service: 9 heures).

Lorsque, sans faute de sa part, le personnel ne peut commencer le travail à l'heure fixée, la durée du travail est calculée néanmoins à partir du moment où le personnel avait l'ordre de prendre le travail et où il était effectivement présent sur le lieu de travail.

21. Lorsque des circonstances spéciales l'exigent, **il peut être dérogé** aux dispositions du présent Titre.

Dans ce cas, l'avis **favorable** de la Délégation Centrale du Personnel est de rigueur.

Toutefois l'autorisation pour les dérogations dépassant les limites fixées par la législation nationale applicable sera sollicitée respectivement au Ministre ayant le Travail dans ses attributions ou aux autorités nationales, conformément aux dispositions légales en vigueur. La procédure applicable est celle prévue par la législation en vigueur pour ce genre de dérogations.

Les demandes de dérogations seront accompagnées de pièces justificatives.

Les **dérogations** au présent Titre sont à porter à la connaissance du personnel intéressé.

22. Les difficultés auxquelles pourraient donner lieu l'application des dispositions du présent Titre sont tranchées de commun accord avec la Délégation Centrale du Personnel.

Titre IV. - Dispositions générales.

Art. 60 - 61: En cas de décision de la direction, celle-ci en réfère, le cas échéant, au Conseil d'Administration. Les règlements et les instructions générales sont établis par la direction de l'entreprise, la délégation centrale du personnel entendue dans son avis

Art. 62 - Les tribunaux du travail sont compétents pour statuer sur les litiges opposant la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois et le personnel dont question au présent statut respectivement leurs représentants visés au Titre II du Livre II du présent statut.

Art. 63 - Le nombre des emplois du cadre permanent doit suffire aux besoins d'un service normal. Il sera établi chaque année par la direction, après que les délégations du personnel auront été appelées à y donner leur avis. (= **Effectif du personnel**)

Art. 64 - Dans chaque catégorie d'emploi le service doit être assuré par des agents remplissant les conditions d'aptitudes et de connaissances spéciales exigées par les règlements internes.

Il ne pourra être dérogé à cette règle que dans des cas exceptionnels à titre essentiellement provisoire.

! Toutefois, les agents peuvent être chargés d'assurer temporairement les fonctions d'un grade plus élevé que celui qu'ils occupent, soit pour des raisons de service, telles que les fluctuations du trafic, soit pour parfaire leur éducation professionnelle en exécution du règlement interne relatif aux examens, sans qu'il résulte de ce chef une augmentation de traitement. Ces agents doivent posséder les aptitudes qui sont nécessaires pour remplir les fonctions temporaires auxquelles ils sont appelés. Ils toucheront, pendant la durée de leur emploi temporaire, les mêmes primes que celles qui reviennent aux titulaires effectifs de ces emplois.

L'occupation temporaire prendra fin dès que la cause qui l'a motivée aura disparu. Dans ce cas les agents intéressés rentreront dans l'emploi régulier qu'ils occupaient auparavant.

■ ■ ■ ■ ■ **▶** Art. 65 - La situation des agents qui sont à considérer comme l'émanation de la Société sera réglée par contrat. (= **personnel hors statut**) (voir page 4 du présent cours) Toutefois, pour ce qui concerne les retraites, il sera loisible à ces agents de revendiquer l'application des règles prévues par les règlements spéciaux sur les pensions élaborées pour l'ensemble du personnel.

Art. 66 - Les modifications du tableau de classification des emplois et des tableaux indiciaires des rémunérations annexés au Titre 1er au présent Livre tiendront compte, d'une part, des ressources et des besoins du Réseau, d'autre part, des modifications futures du régime des traitements des fonctionnaires de l'état.

Art. 67 - Les modifications du présent statut auront lieu par règlement d'administration publique pris dans les conditions prévues par la loi du 28 décembre 1920 ... après consultation d'une **commission paritaire**. (voir définition page 7 du présent cours) ...

(Titre V. – Dispositions transitoires)