

Postfax



No 41
Avril 2009

Projet de loi modifiant la loi organique de l'Entreprise des Postes et Télécommunications.

Dans le Postfax n°40 de janvier 2009 le Syndicat a fait état du projet de loi modifiant la loi organique de l'EP&T, introduit par le Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur (sur proposition du Comité de Direction).

Selon son exposé des motifs, le projet de loi sous avis est la conséquence directe de la création du statut unique des salariés qui, en ce qui concerne l'EP&T, regroupe, à partir du 01.01.2009, sous un seul statut, les « anciens » 801 ouvriers et 180 employés privés des P&T.

Or, projet de loi tel qu'il a été élaboré par le Comité de Direction n'est pas, comme il veut le faire croire, une simple et anodine adaptation technique à la nouvelle situation créée par le statut unique, mais qu'il referme certains changements fondamentaux des conditions d'engagement et de travail d'une partie des salariés de l'EP&T.

Ainsi, l'EP&T entend créer la possibilité d'engager dorénavant des agents sous le régime régi par le Code du travail pour n'importe quel poste (sauf pour le Comité de Direction), sans distinction ou condition de formation ou de qualification.

En outre, le projet de loi supprime dans ladite loi organique toute référence au contrat collectif des ouvriers de l'Etat et prévoit à sa place une disposition qui autorise le Comité de Direction à conclure une convention collective, *dans les formes prévues au titre VI du livre Ier du Code du travail, entre l'entreprise et les membres du personnel concernés.*

Jusqu'à ce jour, le contrat collectif des ouvriers de l'Etat s'applique aux « anciens » ouvriers de l'EP&T, alors que les employés privés de l'EP&T sont liés par des contrats de travail individuels.

Par la suppression des termes « contrat collectif des ouvriers de l'Etat » dans la loi organique de l'EP&T, les "anciens" ouvriers se retrouveront, au moment de la mise en vigueur du projet de loi sous avis, sans contrat collectif, dans l'attente qu'un nouveau contrat collectif spécifique aux P&T soit négocié et mis en application.

En outre, pendant la période de transition entre l'abolition du contrat collectif des ouvriers de l'Etat et la conclusion d'un nouveau contrat collectif spécifique aux P&T, les salariés nouvellement engagés tomberont dans le champ d'application du Code du travail, ce qui constitue un risque de dégradation des conditions de travail et de rémunération.

Dès lors, pour lever toute insécurité juridique et éviter un dumping social, le Syndicat des P&T, avec l'assistance de la CGFP, s'est adressé à M. le Ministre Jeannot Krecké, pour lui demander de modifier le projet de loi en question en y insérant une disposition transitoire précisant que le contrat collectif des ouvriers de l'Etat et les contrats individuels resteront d'application jusqu'à ce qu'un nouveau contrat collectif spécifique aux P&T soit d'application.

Lors d'une entrevue, M le Ministre Jeannot Krecké a reconnu le bien-fondé des doléances du Syndicat et a promis de faire apporter au projet de loi les modifications qui s'imposent. Le Syndicat tient à le remercier vivement.

Il a été profité de l'occasion pour faire une tour de table des problèmes et défis qui préoccupent actuellement aussi bien l'EP&T que son personnel (voir communiqué de la CGFP ci-après





Für einen qualitativ hochwertigen Postdienst

CGFP-Spitze und Verantwortliche des „Syndicat des P & T“ zum Gespräch bei Wirtschaftsminister Jeannot Krecké

Dass die Luxemburger Post mit weitgehend öffentlich-rechtlich beschäftigten Mitarbeitern wirksam und obendrein auch noch gewinnbringend arbeite und sich in einem angespannten Markt beispielhaft behauptete, habe sich gerade in jüngster Vergangenheit wieder einmal sehr deutlich gezeigt. Zu diesem Schluss kam eine Gewerkschaftsdelegation bestehend aus Vertretern der CGFP-Exekutive und Hauptverantwortlichen des „Syndicat des P & T“ anlässlich eines ausgedehnten Meinungsaustauschs mit Wirtschaftsminister Jeannot Krecké zur bevorstehenden Postreform.

In einem sehr konstruktiven Gespräch brachten die Gewerkschaftsvertreter ihr Bedauern zum Ausdruck, von Seiten der Post-Generaldirektion nicht von Anfang an in die Vorbereitungen mit eingebunden, sondern erst nach Ausarbeitung der Gesetzesvorlage zur Reform der Postdienste gewissermaßen vor vollendete Tatsachen, die jetzt – auf Ebene des Ministeriums – zurechtgebogen werden müssten, gestellt worden zu sein. Eine größere Dialogbereitschaft auf Seiten der Postdirektion hätte so manches Problem erst gar nicht aufkommen lassen, hieß es. Begrüßt wurde indes die Zusage von Minister Jeannot Krecké, den Hauptanliegen der Gewerkschaft im Entwurf Rechnung zu tragen.

Damit der Universaldienst, insbesondere bei der Postzustellung, erhalten werden könne, dürfe es keinesfalls zu weiteren Auslagerungen kommen, forderte die Gewerkschaftsseite. Auch müsse der jetzt vorliegende Entwurf zur Postreform dahingehend ergänzt werden, dass Beschäftigte nur in Ausnahmefällen und nur für wenig qualifizierte Arbeiten nach privat-rechtlichem Statut eingestellt werden sollten. Das öffentlich-rechtliche Statut müsse stattdessen die Regel bleiben. Nur auf diese Weise könne ein qualitativ hochwertiger Postdienst, gerade auch im Bereich der Zustellung, sichergestellt werden, hieß es zur Begründung. Sollte die Post auch in Zukunft gewillt sein, Mitarbeiter sowohl nach privat-rechtlichem als auch nach öffentlich-rechtlichem Statut zu beschäftigen, müsse die Rekrutierungspolitik jedenfalls so ausgerichtet sein, dass ein gesundes Gleichgewicht zwischen beiden Beschäftigungsgruppen gewährleistet bleibe.

Die jüngste Wirtschafts- und Finanzkrise und deren unmittelbare Folgen für Luxemburg und seine Wirtschaft waren weiterhin Gegenstand der Unterredung. Dabei unterstrichen die CGFP-Vertreter einmal mehr die Bereitschaft der öffentlich Bediensteten, bei der Suche nach Wegen aus dieser Krise wirksam Hand mit anzulegen. Das zähle insbesondere auch bei der Einführung und Umsetzung von vereinfachten Prozeduren, sofern hierzu keine politische Entscheidung erforderlich sei. Einmal mehr werde sich zeigen, wie wirksam der Luxemburger öffentliche Dienst arbeite, was auch als konkreter Beitrag zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise zu werten sei.



Réorganisation du Syndicat des P&T

Suite à l'affiliation de la nouvelle association des salariés des P&T, le Syndicat a adapté et réorganisé son fonctionnement et ses procédures internes, retenus dans une Charte, signée par les huit organisations professionnelles affiliées, à savoir les

- Association des Agents Techniques des P et T ;
- Association des Cadres des P et T ;
- Association des Employés des Pet T ;
- Association des Expéditionnaires et Commis des P et T ;
- Association des Ingénieurs Industriels et Ingénieurs Techniciens de l'Entreprise des P et T ;
- Association des Salariés ;
- Association des Techniciens des P et T ;
- Bréifdréieschgewerkschaft ;

affiliant 1620 agents de l'EP&T (au 31.12.2008).

Tout d'abord l'objet du Syndicat des P&T a été adapté au fait que dorénavant il est représentatif non seulement des intérêts des fonctionnaires et employés publics, mais également des salariés (anciens employés privés et ouvriers) des P&T.

Ainsi le Syndicat des P&T a pour but et action:

- a) de promouvoir la solidarité et l'union de tous les agents des P&T;
- b) de défendre leurs droits ainsi que leurs intérêts professionnels, sociaux, moraux et matériels communs;
- c) de collaborer à la solution de tous les problèmes d'ordre général de l'entreprise des P&T,
- d) de maintenir et de consolider l'unité des secteurs postal, financier postal et télécommunications dans une seule et même entreprise publique;
- e) de maintenir et de développer la mission de service publique des P&T;
- f) de coopérer sur le plan national et international avec des organisations de mêmes buts et orientations.

Ensuite, le mode de gestion du Syndicat a été fondamentalement modifié

Dorénavant le Syndicat est géré par

- un comité de 24 membres et
- un bureau de 13 membres.

Le Comité

Le Syndicat est géré par un comité appelé à délibérer sur les axes stratégiques, les démarches et initiatives du Syndicat.

Il élit un bureau et statue sur toutes les actions et initiatives prises ou à prendre par ce bureau. En outre, il décide sur tous les cas non prévus par la Charte du Syndicat, les statuts ou les règlements internes.

Chaque organisation affiliée délègue 1 représentant effectif et 2 représentants suppléants dans le comité. Les organisations professionnelles peuvent à tout moment remplacer leurs représentants au comité.

Sont ainsi délégués dans le comité

Association	Membre effectif	Membre suppléant
Association des Agents techniques	GOERGEN Gilbert	BLEI Joël BECKER Laurent
Bréifdréieschgewerkschaft	KIRSCH Eugène	BERNA Hervé JUCHEM Raymond
Association des Cadres	HENCKS Raymond	BACKES François OLINGER Patrick
Association des Employés publics	SUNNEN Guy	CLESSE Patrick REINERT Maggy
Association Expéditionnaires adminstr.	RUCKERT Claude	SCHEER Monique STAAR Vic
Association des Ingénieurs-techniciens	HEYDER Jean-Marie	FILBIG Romain MAGAR Claude
Association des Salariés	WEDEUX Denis	DANY Patricia SADLER Nadine
Association des Techniciens	THILL Jean-Jacques	EICH Alain SCHEID Marc

Le comité se réunit aussi souvent que l'intérêt du Syndicat le nécessite, mais au moins une fois tous les deux mois. Les suppléants assistent aux réunions du comité avec voix consultative.

Les décisions du comité du Syndicat sont prises à la majorité absolue des voix, (sauf quelques exceptions définies pour lesquelles l'unanimité est requise). Chaque organisation professionnelle affiliée dispose d'une voix ; elle peut faire reporter toute prise de décision pour laquelle l'accord de son comité est requis.

Elle a le droit d'émettre un avis minoritaire qui doit être annexé au rapport de réunion et/ou, le cas échéant, être annexé aux prises de positions officielles du Syndicat vis-à-vis de l'autorité supérieure et/ou des autorités externes.

Le comité élit en son sein pour un mandat de 3 ans les membres du bureau suivants:

- un Président ;
- trois Vice-Présidents ;
- un Secrétaire général ;
- un Secrétaire adjoint ;
- un Trésorier ;
- un Chargé de la communication ;
- un Chargé de la communication adjoint ;
- un Gestionnaire de l'état des effectifs ;
- un Logisticien.

Les charges et missions des différentes fonctions ont été définies dans l'organigramme fonctionnel repris ci-après.

Ainsi ont été créées trois cellules de gestion différentes (Administration, Trésorerie, Communication) sous la direction, chaque fois, d'un Vice-Président, responsable de la bonne exécution des missions qui incombent à la cellule qu'il préside.

B.- Le bureau

Le bureau est en charge des affaires courantes et de l'exécution des décisions prises par le comité.

Il se compose de 15 membres au maximum.

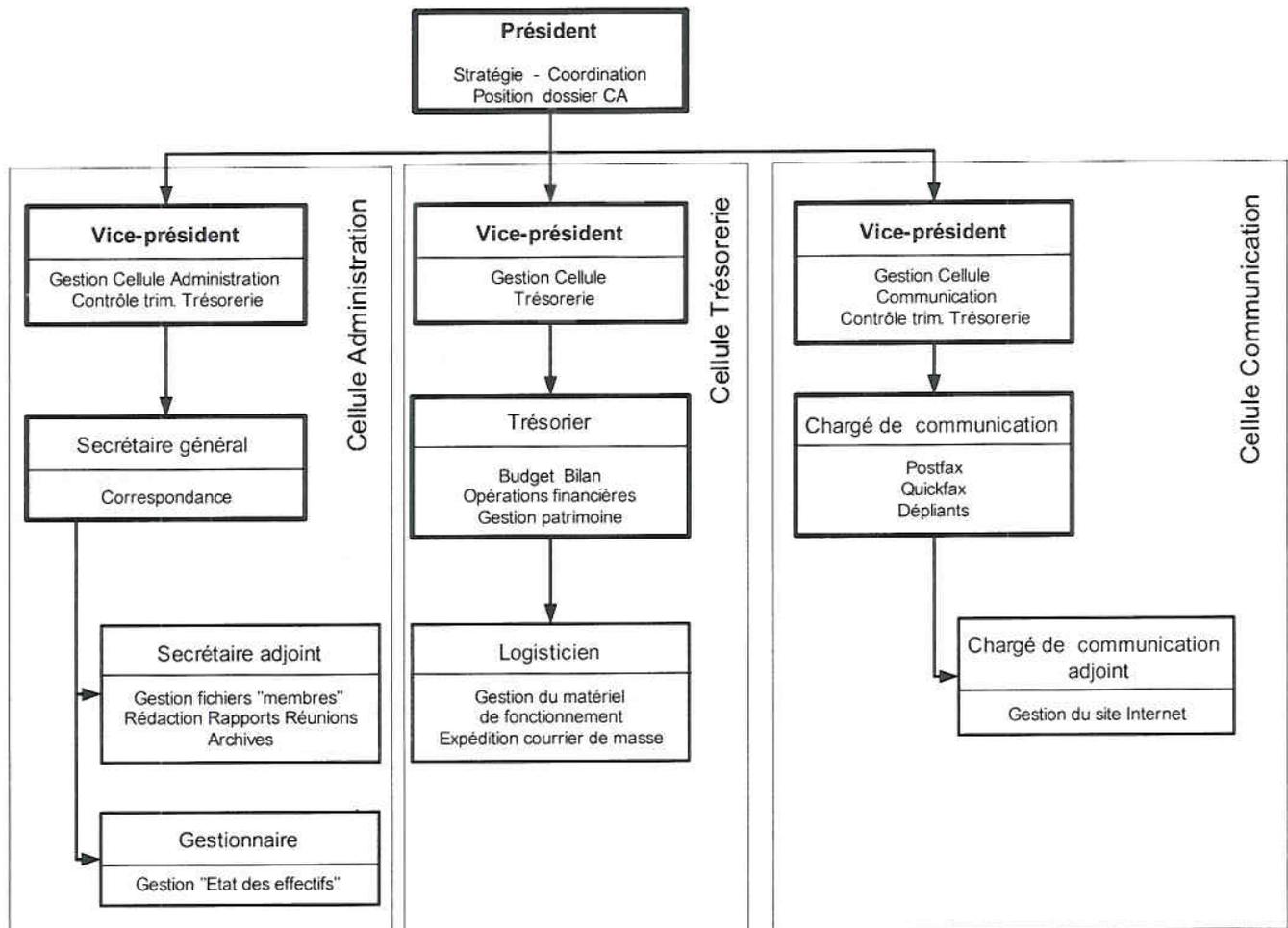
Les membres du bureau sont :

- les membres élus par le comité aux fonctions précitées;
- les représentants du personnel du Syndicat dans le conseil d'administration de l'entreprise des P&T (dans le mesure où ils n'assument pas déjà une des fonctions précitées)
- un ou deux représentants du Syndicat de la délégation des salariés; (également dans le mesure où ils n'assument pas déjà une des fonctions précitées)
- par cooptation, un représentant de chaque organisation professionnelle non représentée parmi les membres définis ci-dessus.

Dans ses relations avec l'autorité supérieure ou avec toute autre instance, le Syndicat est représenté par son président, respectivement son remplaçant, et des membres du bureau à déterminer au cas par cas.

Le bureau se réunit en principe une fois par semaine.

Structure fonctionnelle du bureau



Composition du bureau

Président	HEYDER Jean-Marie	621 136 110
Vice-Président (Administration)	GOERGEN Gilbert	554321-43
Vice-Président (Trésorerie)	KIRSCH Eugène	481406
Vice-Président (Communication)	WEDEUX Denis	4088-7575
Secrétaire général	SADLER Nadine	621 541 535
Secrétaire adjoint	OLINGER Patrick	4765-4563
Gestionnaire Etat des effectifs	BLEI Joël	4991-5916
Trésorier	SCHEER Monique	4088-7074
Logisticien	RUCKERT Claude	4088-7363
Chargé de la Communication	HENCKS Raymond	621 120 143
Chargé de la Communication adjoint	MAGAR Claude	4991-5447
Membre coopté	SUNNEN Guy	4991-5694
Membre coopté	THILL Jean-Jacques	4088-7463



Monsieur Marcel Heinen

Directeur général adjoint et responsable au sein de la Direction Générale du service du personnel, part à la retraite, avec effet au 1^{er} avril 2009.

Les représentants syndicaux des fonctionnaires et employés publics ont toujours trouvé dans la personne de M Heinen un interlocuteur ouvert aux doléances du personnel, capable de prendre des décisions rapides et claires, étant entendu qu'elles n'étaient pas forcément toujours du goût du Syndicat.

Le Syndicat ne saurait toutefois passer sous silence que c'est sous la tutelle de Marcel Heinen que le salaire social minimum a été introduit auprès des P&T, en l'occurrence pour les porteurs de journaux, ceci, il est vrai, avec le concours du LCGB, ce qui constitue certainement la régression sociale la plus grave de toute l'histoire des P&T qui plus que jamais risque d'être étendue à d'autres catégories de salariés.

Néanmoins, le Syndicat des P&T lui souhaite bonne retraite

* * * * *

Remplacement de M Heinen dans le Comité de Direction

Un appel de candidature en vue de pourvoir au remplacement de Marcel Heinen par la procédure de recrutement externe a été lancé mi janvier 2009.

Cet appel de candidature laisse totalement ouvert les compétences et fonctions que devra assumer le futur membre du Comité de Direction, ce qui fait penser à un éventuel changement des fonctions d'un ou de plusieurs actuels membres du Comité de Direction. De même l'appel de candidature reste muet sur le titre/grade du futur membre (directeur général adjoint ou directeur).

Pour pouvoir devenir membre du Comité de Direction, il faut remplir les conditions prescrites par le statut général des fonctionnaires pour l'accès aux fonctions de la carrière supérieure auprès des administrations de l'Etat. En plus il faut, d'après le règlement grand-ducal afférent, être de nationalité luxembourgeoise.

Cette condition de nationalité a apparemment échappé à l'auteur de l'appel de candidature puisqu'il ne demande que des connaissances des langues luxembourgeoise, française, allemande et anglaise !!!!!

Une trentaine de candidatures ont été introduites, dont environ 1/3 par des agents de l'EP&T. La nomination d'un membre du Comité de Direction est proposée au Grand-Duc par le Gouvernement, après avis obligatoire du Conseil d'Administration de l'EP&T.

Rémunérations des télévendeurs de l'EP&T

l'Entreprise ne respecte plus ses engagements !

En 2006 le Comité de Direction et le Syndicat des P&T avaient, après de longues discussions, finalement trouvé un accord concernant un nouveau système de rémunération des télévendeurs (voir Postfax n°33), accord qui a été approuvé par le Conseil d'Administration.

Selon cet accord, l'EP&T fixe chaque mois un objectif de référence à atteindre, en l'occurrence, un nombre minimal défini de contrats de vente à conclure. Pour déterminer si l'objectif de référence a été atteint, la performance individuelle (nombre de contrats conclus par le télévendeur lui-même) et la performance globale de toute l'équipe de télévendeurs (nombre total de contrats conclus) sont pris en considération.

Si l'objectif de référence est atteint le télévendeur a droit à un salaire de référence, fixé à l'époque à 2.250,48 euros par mois. Si l'objectif fixé est dépassé, le salaire est augmenté proportionnellement au résultat obtenu, jusqu'à un maximum de 4.253,10 euros. Dans le cas contraire, le salaire de référence est diminué proportionnellement, dans le pire des cas, jusqu'au niveau de 1.778,88 euros.

Il y a lieu de préciser que ces chiffres sont ceux qui ont été arrêtés en 2006 et que le montant minimal de 1.778,88 euros était, à l'époque, supérieur au salaire social minimum pour travailleur qualifié.

Il était sous-entendu à l'époque que ces chiffres devraient être adaptés à l'évolution de l'indice du coût de la vie, faute de quoi le minimum garanti au télévendeur pourrait tomber en-dessous du salaire social minimum.

Selon les informations du Syndicat, ces adaptations n'ont pas été faites, ou seulement partiellement, et l'Entreprise se limite à accorder le salaire social minimum, ce qui est contraire à l'esprit de l'accord précité qui se basait sur un salaire minimum d'un télévendeur qui en tout cas serait supérieur au salaire social minimum pour travailleur qualifié.

Le Syndicat est intervenu auprès du Président du Comité de Direction et l'a prié de bien vouloir lui soumettre un relevé détaillé des salaires versés depuis 2006 et le, cas échéant, de procéder aux adaptations et versements des compléments de rémunération qui s'imposent.

affaire à suivre



Libéralisation de la poste

Le 8 janvier 2009, la Commission européenne a publié son rapport 2006/2008 sur la mise en œuvre dans les Etats membres de l'Union européenne de la « directive poste ».

Le Syndicat rappelle que le Conseil et le Parlement européens ont décidé l'ouverture totale à la concurrence des services postaux au plus tard au 01.01.2011 pour la grande majorité des Etats membres, avec un sursis de deux années supplémentaires pour certains pays, dont le Luxembourg qui devra dès lors libéraliser tout le courrier postal et abolir le service réservé (monopole sur la levée, le tri, le transport et la distribution des lettres de moins de 50 grammes) au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Dans le rapport précité la Commission européenne regrette que le développement de la concurrence se fasse « plus lent que prévu » et que la plus grande partie du marché soit encore réservée aux opérateurs historiques, l'abaissement du seuil au courrier de moins de 50 grammes n'ayant ouvert que 7% supplémentaire du marché postal.

Parmi les freins, le rapport relève, par exemple, que la libéralisation du marché postal allemand le 1^{er} janvier 2008 a coïncidé avec l'introduction d'un salaire minimum élevé.

La Finlande, dont le marché est libéralisé depuis 1990, assortit ses autorisations ou licences de conditions jugées « prohibitives » par la Commission européenne.

En Finlande un opérateur qui souhaite obtenir une licence est tenu d'offrir le service universel ou d'acquitter une taxe spéciale représentant entre 5 et 20% de son chiffre d'affaires annuel (système dit « play or pay »).

Selon la Commission européenne, l'exonération de la TVA dont bénéficient les opérateurs historiques dans certains pays (y compris l'EP&T luxembourgeoise) contribue au maintien de distorsions de concurrence et, sur ce sujet, la Commission attend, apparemment avec beaucoup d'intérêt et d'impatience, l'avis que la Cour de justice européenne doit rendre sur un recours préjudiciel (affaire C-357/07)

Il est à relever dans ce contexte que la proposition de la Commission européenne de 2003 de supprimer l'exonération de la TVA n'est même plus discutée par le Conseil européen depuis 2004.

En résumé, la Commission considère l'introduction d'un salaire social minimum comme un frein au libre marché, alors que tout citoyen européen de bonne foi considère que dans une Europe qui se veut sociale, l'introduction d'un salaire social minimum est indispensable dans tout Etat-membre.

De toute évidence, la Commission européenne n'a tiré aucune leçon de la crise économique et continue à se faire l'interprète pur et dure du libéralisme à tout prix.

Dans ce contexte le Syndicat publie ci-après un extrait d'un article intitulé « Obama muss noch viel lernen ! Wir auch !!, publié par Rosch Krieps dans le tageblatt du 07.02.09. :

Umgekehrt sollte Luxemburg aus dem schlechten US-Beispiel lernen und schleunigst aufhören, gut funktionierende öffentliche Betriebe wie die Post, die Sparkasse, die Eisenbahn immer weiter zu privatisieren und dem nun an seine Grenze gekommenen Super-Liberalismus, d.h. der totalen wirtschaftlichen Globalisierung in den unersättlichen Rachen zu schieben.

Die Globalisierung wird erst dann ins Gleichgewicht kommen, wenn sie sozial und ökologisch ausgewuchtet wird.

En ce qui concerne le Luxembourg, le prochain Gouvernement sera appelé à s'attaquer à la transposition de la directive postale dans le droit luxembourgeois.

Le Syndicat restera attentif et se portera fort pour des services postaux universels, de qualité, abordables, accessibles, assurés par des professionnels qualifiés dans de bonnes conditions de travail.

Effectif du personnel 2008



L'Entreprise vient de publier les données concernant l'évolution de l'effectif pendant les trois dernières années

Le tableau repris ci-après qui reprend l'effectif total comprend tout le personnel, quelque soit sa tâche (plein temps, temps partiel) ou son contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée).

Evolution 2006-2008	Tableau 1 : Répartition du personnel selon le statut (en nombre d'agents)						
Années/statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
31-déc-08	1.372	574	180	273	314	214	2.927
31-déc-07	1.411	542	144	273	333	191	2.894
31-déc-06	1.449	514	125	270	567		2.925

F : fonctionnaires	EE: employés publics	EP. employés privés	OO: ouvriers	AO: aide-ouvriers	OP : porteurs de journaux
--------------------	----------------------	---------------------	--------------	-------------------	---------------------------

Il ressort des tableaux que le nombre de fonctionnaires dans l'EP&T est en permanente régression.

Ainsi, en 2008 l'Entreprise des P&T n'a engagé aucun fonctionnaire-stagiaire (contre 42 employés privés engagés en 2008). En 2007, le nombre de fonctionnaires-stagiaires avait déjà été limité à 6, alors qu'en 2006 ce nombre se chiffrait encore à 38 unités.

Embauches 2006-2008

Evolution 2006-2008	Tableau 6 : Evolution des recrutements selon la nature du régime de travail (en nombre d'agents)						
Années/statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
Engagements CDD							
année 2008		57	9	10	2	99	177
année 2007		48	8	10	12	66	144
année 2006		27	10	14	219 *		51
Engagements CDI							
année 2008		1	33				34
année 2007		4	19		1		24
année 2006		4	9	1	158		172
Fonctionnaires stagiaires							
année 2008							0
année 2007	6						6
année 2006	38						38
TOTAL EMBauchES							
année 2008		58	42	10	2	99	211
année 2007	6	52	27	10	13	66	174
année 2006	38	31	19	15	158		261

Force est donc de constater que le nombre de « postiers » relevant du régime de droit public diminue d'année en année, ceci malgré le fait qu'au moment du changement de l'Administration des Postes et Télécommunications en Entreprise publique autonome, en 1992, le régime des agents restait, et reste toujours, du moins en principe, un régime de droit public.

Par dérogation à ce principe, une modification de la loi organique (article 24 paragraphe 5) autorise, depuis 1997, le Comité de Direction de l'EP&T « à engager par contrat de travail pour autant que les intérêts du service l'exigent, des personnes disposant d'une formation professionnelle avancée spéciale ou justifiant d'une expérience professionnelle particulière acquise en dehors de l'entreprise dans des domaines concernés par les activités de celle-ci. »

Malgré l'engagement formel du Comité de Direction de l'EP&T de limiter le recrutement d'employés privés à "*quelques rares exceptions*", l'Entreprise a développé au fil des années une interprétation très large, voire même abusive de la disposition légale précitée. Elle a ainsi régulièrement engagé sous le régime de droit privé, ceci malgré le fait que les procédures d'engagement d'agents de droit public auprès des P&T ont été largement facilitées conformément aux doléances de l'Entreprise. Ainsi, au 31.12.2008, les employés privés représentaient 9.25 % de l'effectif total (sans les ouvriers) de l'EP&T.

Dans son récent avis concernant le projet de loi modifiant la loi organique de l'EP&T, la Chambre des fonctionnaires et Employés publics a retenu que *même si le paragraphe 1^{er} de l'article 24 de la loi organique de l'EP&T qui dispose que « le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public » est maintenu tel quel, il faut craindre que cette disposition ne reste lettre morte et que le statut régi par le Code du travail ne devienne à moyen terme la règle générale.*

Pour couper court à l'abus précité de l'EP&T, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics a demandé de compléter le paragraphe 1^{er} de l'article 24 du projet de loi comme suit :

le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public auquel le paragraphe 5 ci-après pourra apporter des exceptions.

Absentéisme

Dans l'éditorial de la Hauspost 47/2005, le Directeur Général de l'EP&T avait lancé l'appel

Ensemble, réduisons l'absentéisme

A cette occasion, le Directeur Général avait déploré que l'absentéisme constitue un sérieux problème pour l'Entreprise vu que à son avis, le taux d'absence et le coût global sont trop élevés pour une entreprise comme les P&T.

Tout en reconnaissant qu'en cas de maladie c'est d'abord l'agent qui souffre, le Directeur Général a néanmoins relevé qu'il y va du bon fonctionnement d'un service. Selon ses dires, une absence perturbe non seulement l'exécution normale des tâches de l'agent concerné, mais peut également empêcher le bon fonctionnement de l'équipe dont l'agent malade fait partie, et évidemment nuit au service au client.

De 2007 à 2008 le taux d'absence a diminué.

Evolution 2006-2008	Tableau 13 : Evolution du taux d'absence maladie entre 2006 et 2008 (en %)						
Années /statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
2008	4,57%	4,94%	2,68%	8,82%	8,92%	9,26%	5,43%
2007	4,84%	5,10%	2,33%	9,38%	10,95%	7,30%	5,76%
2006	5,03%	4,79%	2,15%	8,77%	8,23%		5,53%

Evolution 2006-2008	Tableau 13bis : Evolution des taux d'absence maladie des fonctionnaires entre 2006 et 2008 par carrière (en %)							
Années /carrières	Carrière supérieure	Ingénieur technicien	Rédacteur	Facteur	Exp.tech	Exp.adm	Artisan	TOTAL
2008	3,02%	1,44%	2,95%	6,33%	3,38%	4,97%	5,45%	4,57%
2007	2,46%	1,57%	3,02%	6,35%	4,48%	4,74%	6,59%	4,84%
2006	1,88%	2,42%	3,41%	7,64%	3,90%	3,71%	6,61%	5,03%

Evolution 2006-2008	Tableau 14 : Evolution du coût des absences maladie entre 2006 et 2008 (en euros)						
Années /statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
2008	4.003.160 €	1.463.067 €	323.866 €	845.623 €	696.871 €	198.824 €	7.531.411 €
2007	4.210.848 €	1.362.522 €	257.100 €	888.099 €	885.743 €	145.756 €	7.750.068 €
2006	4.381.340 €	1.193.657 €	219.750 €	800.347 €	840.714 €		7.435.809 €

Même si le coût des absences (malgré une augmentation du salaire moyen) est descendu en 2008 à 7,5 millions d'euros, l'EP&T estime que ce coût pourra encore être diminué et, à cet effet, a créé un nouveau poste au sein du service du personnel de la Direction Générale, dont le titulaire sera chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures pour réduire l'absentéisme.

Pour le Syndicat des P&T l'absentéisme est un problème sérieux et délicat mais ce n'est pas un sujet tabou, ni pour les absences justifiées, ni pour les absences non justifiées.

Le Syndicat des P&T est évidemment préoccupé de l'état de santé des agents des P&T et soutient toute mesure de lutte contre les causes des maladies et accidents de travail.

Toutefois, il y a lieu de ne pas faire l'amalgame dénonçant les absences en bloc. Ainsi, le Syndicat s'oppose à une définition étroite de l'absence, limitée à la mauvaise habitude d'une minorité d'agents de ne pas se rendre au travail sans motif ou justification valables. L'absentéisme est simplement la somme des absences, justifiées ou non, pendant une période donnée, exprimée sous forme de nombre d'heures, taux, pourcentages, coût etc.

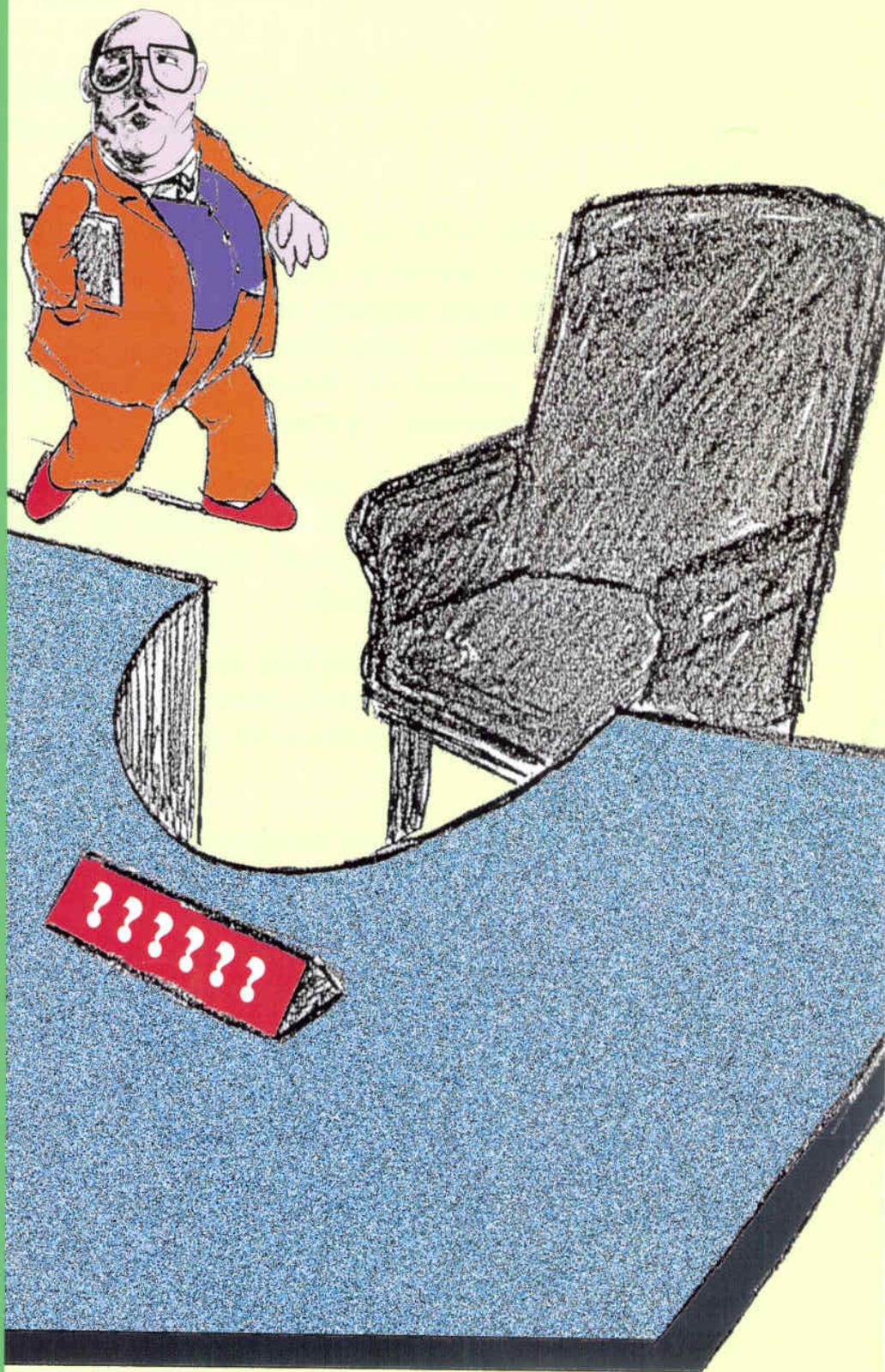
L'absentéisme est déterminé par beaucoup de facteurs comme la maladie, l'insatisfaction vis-à-vis du travail, les conditions de travail, la situation familiale, l'implication dans des activités hors travail (p.ex. sportives) les pressions de l'employeur ou l'éthique personnelle.

Donc pour pouvoir réagir efficacement, un diagnostic approfondi de la situation et des causes réelles s'impose. Il sera judicieux de différencier les absences selon leur durée, leur fréquence, les conditions de travail, l'âge et le sexe des personnes absentes.

Si le Syndicat approuve donc les initiatives justifiées et proportionnelles pour réduire le taux d'absentéisme, il refuse de placer de telles initiatives prioritairement dans le cadre d'une réduction des coûts: la réduction des coûts n'est qu'une conséquence (positive) de la réduction du taux d'absence et non l'inverse, faute de quoi la porte serait grande ouverte pour un système de sanctions ou de pénalités en cas d'absentéisme, ou de primes et récompenses en cas de « présentéisme », ce que le Syndicat ne saurait cautionner.

Dans le cadre de l'appel du Directeur Général de travailler ensemble, et dans le respect des principes directeurs de l'Agenda 2012 (le Syndicat y reviendra dans sa prochaine édition du Postfax), le Syndicat est disposé à collaborer à l'élaboration d'une stratégie, d'une méthode et d'un plan d'action pour lutter contre l'absentéisme dans toutes ses formes.

Vacance de poste au sein du Comité de Direction



Postfix

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



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409

