

Postfax

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



No 23
Janvier 2003

B

o
n
e

&

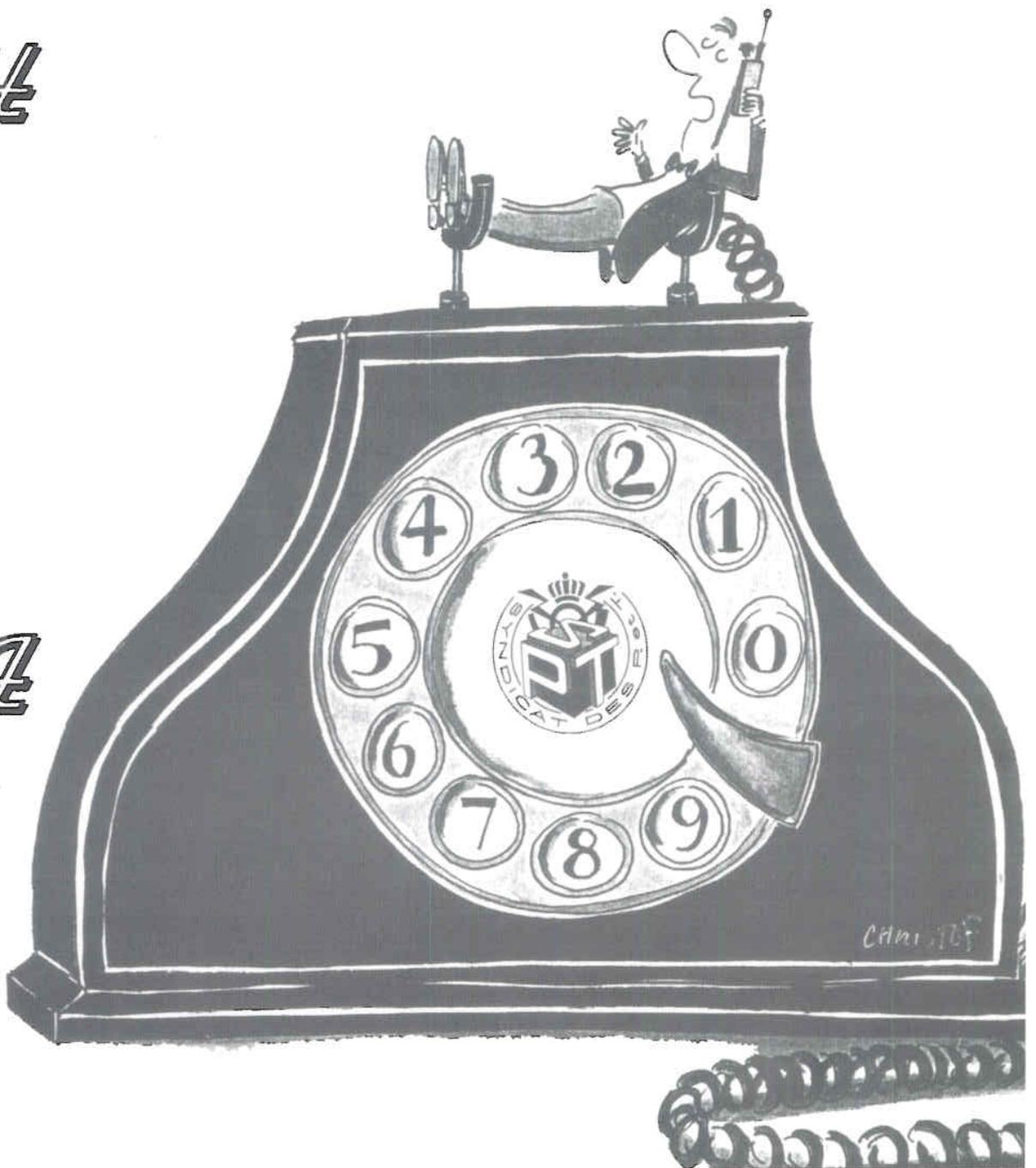
H

e
u
r
e
p
e
n

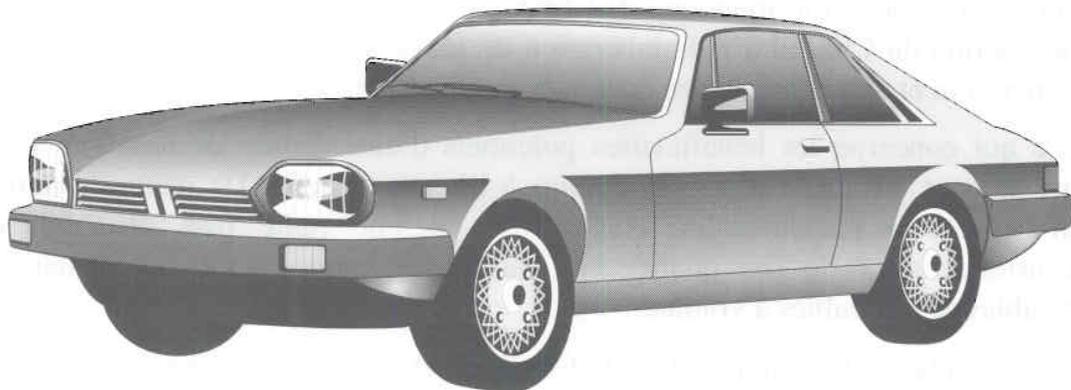
A

n
n
é
n

2003



Voiture de fonction pour cadres à responsabilité élevée



Récemment le Comité de Direction a proposé au Conseil d'Administration de mettre à la disposition d'une douzaine de « cadres à responsabilité élevée » (à proposer par le Comité de Direction), à des fins privées, des voitures de fonction appartenant à l'Entreprise.

Ces voitures de fonction seraient mises à la disposition des agents concernés pour servir à leurs déplacements de service et accessoirement à leurs déplacements privés. Un agent ayant bénéficié jusqu'à sa retraite d'une voiture de fonction pourrait la racheter à sa valeur du marché.

En outre, les voitures de fonction bénéficieraient d'une assurance tous risques, des prestations d'entretien nécessaires et d'un forfait d'essence.

Evidemment, à côté de la « douzaine » de cadres à responsabilité élevée, les cinq membres du Comité de Direction bénéficieraient également d'une voiture de fonction.

Selon le Comité de Direction, cette pratique est tout à fait usuelle dans le secteur privé et même dans le secteur parastatal. La mesure serait à justifier par la différence de rémunération des cadres à responsabilité élevée de l'EP&T par rapport à leurs homologues de l'industrie privée, et par le manque de perspectives de la carrière supérieure dont le dernier échelon du cadre fermé est atteint à un âge qui se situe vers 41 ans.

Le manque de perspectives de carrière, le niveau moyen de rémunération insuffisant par rapport au secteur privé, la charge de travail élevée et les responsabilités importantes des cadres supérieurs seraient, toujours selon le Comité de Direction, des éléments qui font courir un risque grave et continu à l'EP&T de débauchage de ces cadres par les concurrents.

La base légale pour l'attribution de voitures de fonction est donnée par les articles 25(1) et 7(3) de la loi organique de l'EP&T (loi du 10 août 1992) qui soumet à l'approbation du Conseil d'Administration les indemnités, primes, suppléments de rémunération et autres avantages concédés au personnel.

En ce qui concerne les bénéficiaires potentiels d'une voiture de fonction, leurs noms ne sont, officiellement, pas connus à l'heure actuelle. De même la notion d'un « cadre à responsabilité élevée » est définie nulle part. Il s'agit en l'occurrence d'un de ces qualificatifs taillés à la mesure des circonstances, corvéables et malléables à volonté.

Les représentants du Syndicat dans le Conseil d'Administration se sont opposés à introduire « à la va-vite » une mesure qui risque de porter gravement atteinte à une structure équilibrée du système de rémunération de la Fonction Publique qui, jusqu'ici, a fait ses preuves auprès des P&T.

Il semble donc opportun de rappeler une fois les principes essentiels du système de rémunération actuel des fonctionnaires et employés publics de l'EP&T qui se compose des trois éléments suivants, notamment

a) le traitement

fixé selon les études et les fonctions du concerné, conformément à des dispositions légales afférentes uniformes pour tout le personnel.

Le système de rémunération des fonctionnaires et employés publics repose sur le principe essentiel qui consiste dans la volonté délibérée de l'Etat-patron de rémunérer convenablement ses agents pour pouvoir, en contre-partie, s'attendre à ce que les agents s'acquittent des missions qui leur incombent avec dévouement, loyauté et intégrité.

Contrairement à une grande partie du secteur privé qui ne verse qu'un traitement de base, **des fois modeste**, et qui n'accorde des suppléments de rémunération qu'au salarié qui a fourni la preuve d'un travail exemplaire, l'Etat-patron fait, à priori, confiance à ses agents, tablant sur l'idée et l'expérience que « *ce qu'il donne* » est dûment compensé par « *ce qu'il reçoit en échange* ». Ceci vaut pour tout le personnel

Ce système a le grand mérite d'être équilibré, de respecter le parallélisme entre les différentes carrières, de ne laisser guère de place au favoritisme et d'être un atout pour la sauvegarde de la paix sociale

Jusqu'ici les principes énoncés ci-avant ont toujours été respectés à l'exception d'une action clandestine par laquelle le Comité de Direction a accordé, il y a quelques années, en toute illégalité, sans l'accord obligatoire du Conseil d'Administration, un supplément de rémunération de 10 % du traitement de base à trois agents de la DT qu'il estimait particulièrement méritants.

b) primes/indemnités

- liées à une activité, contrainte ou sujétion particulière individuelle du bénéficiaire (prime d'astreinte, prime de nuit, indemnité des heures supplémentaires, indemnité d'habillement etc.) ;
- liées à une carrière (prime d'astreinte fixe, prime spéciale pour expéditionnaires, prime de risque pour facteurs, indemnité de représentation des membres du Comité de Direction etc.) ;
- au bénéfice de l'ensemble du personnel (allocation de fin d'année, allocation de famille, allocation de repas etc.).

c) avantages en nature offert à l'ensemble du personnel

- participation au bénéfice répartie suivant le mérite établi selon un système d'évaluation ;
- gratuité ou prix réduits sur des produits de télécommunications ou des services financiers postaux.

Le Comité de Direction voudrait donc introduire dans le système de rémunération un quatrième élément : des avantages en nature individuels

Si jusqu'ici la rémunération de tout un chacun se basait sur

- les études et les fonctions (pour les traitements),
- les contraintes et sujétions particulières (primes/indemnités) et
- le mérite (participation au bénéfice),

le Comité de Direction entend dès lors prendre en considération **pour un cercle très restreint de bénéficiaires**, de nouveaux critères, à savoir

- la responsabilité élevée ou importante ,
- la fidélisation pour éviter le débauchage,
- le manque de perspectives,
- la charge de travail élevée.

Il est évident que ces critères ne se limitent pas aux seuls cadres à responsabilité élevée ; la charge de travail est élevée dans tous les services de l'EP&T, le manque de perspectives n'est certes pas un phénomène exclusif de la carrière universitaire,

le débauchage est le plus prononcé dans les carrières moyennes et inférieures, des responsabilités importantes se retrouvent à tous les niveaux de l'EP&T.

Le Syndicat s'est opposé à l'introduction de la mesure envisagée qui, à ses yeux ne pourra être mise en vigueur que dans le cadre d'une mesure générale dont l'ensemble du personnel pourra tirer un avantage.

Devant l'opposition des représentants du personnel, le Conseil d'Administration a reporté sa décision en la matière jusqu'à la prochaine réunion fin janvier 2003 et a chargé le Comité de Direction de chercher avec le Syndicat une solution au problème posé.

Une première réunion entre la Direction Générale et les représentants du personnel dans le Conseil d'Administration a eu lieu fin décembre 2002. Le représentant du Comité de Direction a catégoriquement refusé toute mesure générale qui entraînerait une hausse supplémentaire des frais de personnel ce qui, à ses yeux, constituerait un handicap insurmontable vis-à-vis de la concurrence.

Ceci a amené le Syndicat des P&T à proposer d'user des liquidités de l'EP&T pour introduire en faveur du personnel

un service de prêt personnel.

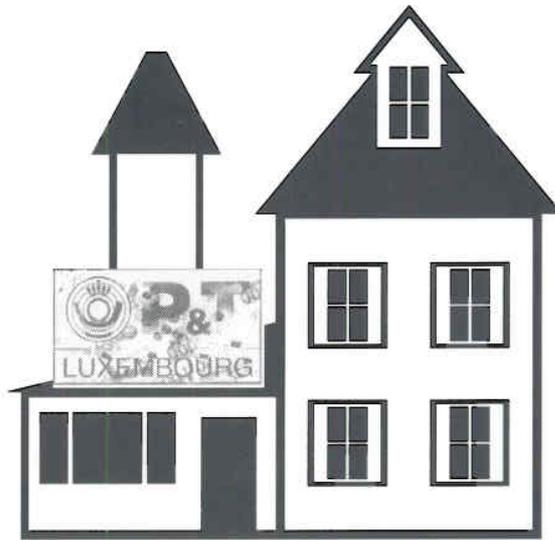
Un tel service aurait l'avantage pour l'Entreprise de ne pas grever les charges de personnel, d'assurer un meilleur rendement à ses fonds et de fidéliser le personnel. La réponse du Comité de Direction est attendue pour la prochaine réunion fixée au 14 janvier 2003.

Le Syndicat n'a pas manqué de rappeler dans ce contexte qu'il reste toujours dans l'attente d'une réponse à sa revendication d'accorder au personnel

- la gratuité de
 - 1 abonnement au réseau téléphonique fixe (analogique, ISDN ou LuxDSL) ;
 - 1 abonnement au réseau LuxGSM ;
 - 1 abonnement à l'Internet (Classic Cube ou SpeedSurf) correspondant au type d'abonnement au réseau fixe ;
- gratuité des frais d'installation des produits LuxGSM et Internet ;
- 50% de remise sur les frais d'initialisation et d'installation pour les raccordements au réseau fixe ;
- 50% de remise sur tout équipement supplémentaire (modem DSL, équipement terminal etc.) ;
- 50 euros de communications gratuites par mois au départ et à destination du réseau fixe et/ou mobile de l'EP&T.

Affaire à suivre

Loyers des logements de service



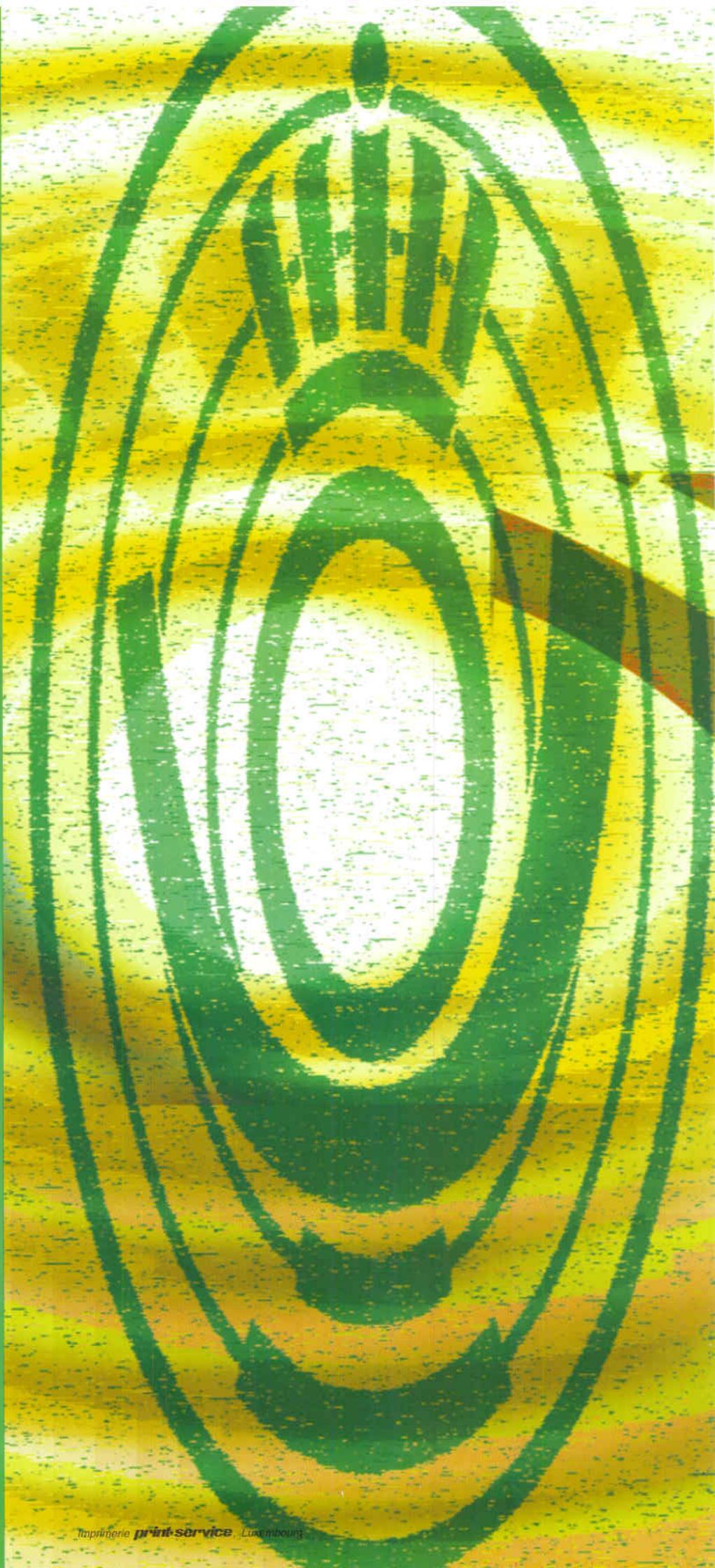
Depuis juin 2001, le Syndicat des P&T est saisi d'un projet de l'Entreprise de majorer substantiellement les loyers des logements de service.

Après de longues tractations, l'Entreprise a finalement présenté une proposition qui semblait acceptable (voir Postfax n° 21/02). Le Syndicat a néanmoins insisté que les sujétions et contraintes de service auxquelles sont soumis les concierges des bâtiments de l'EP&T et les locataires des centres de télécommunications, soient pris en considération pour la fixation de leurs loyers.

Finalement les nouvelles dispositions en matière de loyers des logements de l'Entreprise ont été fixées comme suit :

1. les montants des loyers seront relevés conformément à la proposition de l'Entreprise de septembre 2002 (voir Postfax 21/02) ;
2. une remise de 20 % est accordée aux concierges des bâtiments de l'EP&T et aux locataires des centres de télécommunications appelés à effectuer des prestations dans l'intérêt de service ;
3. pour les locataires actuels, l'augmentation des loyers s'étendra sur une période de 5 ans et se fera par tranche de 20 % par an ;
4. l'application des nouveaux loyers se fera à partir du 01.01.2003 pour les logements vacants et mis en compétition après le 01.01.03;
5. l'application de la première tranche de la majoration (20%) du loyer des locataires actuels se fera à partir du 01.03.2003.

En ce qui concerne la détermination des loyers sur base du volume du logement (m^3 au lieu de m^2) et en ce qui concerne les différents taux appliqués aux logements situés dans un même bâtiment, il n'y pas eu d'accord : le Comité de Direction a pris sa décision sans tenir compte des desiderata en la matière de la part du Syndicat.



Postfix

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

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409