Postax

N°47
jan/fév 2011

SOMMAIRE

Page — Sujet

01 **Agenda 2012**
Réforme de la distribution postale

06 **Agenda 2012**
Fusion des services des télécommunications «fixes et mobiles» de l'EPT et de LUXGSM S.A.

AGENDA 2012

Réforme de la distribution postale

Impressum

Rédaction: Syndicat des P&T
Layout: CaspARTmedia Esch/Alzette
Impression: Imprimerie REKA
Apparition: Trimestriel (4 fois par an)
Quantité d'imprimé: 2.500 exemplaires

AGENDA 2012

Réforme de la distribution postale

1.- Contexte

La 3e directive postale européenne prescrit

l'ouverture totale à la concurrence

des services postaux luxembourgeois, au plus tard le

1er janvier 2013.

À partir de cette date, tout opérateur pourra distribuer tout courrier, sans limitation de poids ou obligations de délais, aux destinataires, dans la ou les villes ou régions de son choix.

Dès le 1er janvier 2013, ces nouveaux opérateurs pourront donc également offrir des services relevant du service postal universel, (réservé jusqu'ici à l'EP&T) c-à-d:

- la levée, le tri, le transport et la distribution des lettres et autres envois postaux jusqu'à 2 kg et des colis jusqu'à 10 kg;
- les services relatifs aux envois recommandés et aux envois à valeur déclarée.

Toutefois, contrairement à l'EP&T, ces nouveaux opérateurs

n'auront ni l'obligation de le faire tous les jours, ni sur tout le territoire

Ainsi, par exemple, ils seront dégagés de l'obligation d'assurer une distribution dans des villes, communes ou zones peu rentables; ils pourront dans de telles régions n'effectuer aucune distribution, ou seulement un jour ou quelques jours par semaine. Ils pourront même refiler à l'EP&T le courrier à destination des zones non rentables qu'ils auront collecté et que l'EP&T devra distribuer dans des conditions et à des prix préférentiels et, de ce fait, en supporter le surcoût.

2.- Conséquences attendues pour l'EP&T

La libéralisation intégrale du marché postal luxembourgeois à partir du 1er janvier 2013 entraînera inévitablement maintes conséquences pour l'EP&T.

Il faudra s'attendre à:

- une régression des volumes de courrier à traiter avec, en conséquence, une moins-value des recettes, et par là, une augmentation du coût moyen par envoi distribué;
- une stagnation, voire même une réduction des tarifs pour pouvoir rester compétitif par rapport à une concurrence qui s'effectuera essentiellement sur le prix, et non pas sur la qualité de service ou les délais de livraison;
- une grande présence d'opérateurs privés vu la taille géographique réduite du marché, un nombre élevé de courrier par habitant et une quote-part importante de courrier international;
- une forte concurrence des opérateurs privés sur les secteurs rentables (écrémage du marché), avec, en contrepartie, l'obligation pour l'EP&T d'assurer la distribution quotidienne dans les secteurs non rentables à des prix uniformes pour tout le territoire.

Pour l'EP&T cela signifie qu'elle devra maîtriser ses coûts pour offrir des tarifs attractifs, pour ne pas être écartée des parts de marché rentables et pour ne pas se retrouver avec les seuls services non rentables.

3.- Maîtrise des coûts

Les coûts de la division des postes étant constitués à plus de 60% de frais de personnel, (dont plus de 40 % pour la seule distribution), il était de prime abord évident qu'une maîtrise des coûts passerait prioritairement par des économies sur les frais du personnel de la distribution.

Il est un fait que les salaires payés par l'EP&T à ses agents engagés dans les régimes de fonctionnaire, d'employé public ou d'ouvrier de l'État sont largement supérieurs à ceux payés par les opérateurs privés, qui en règle générale, n'accordent à leurs agents que le salaire social minimum, si, pour autant, ils ne recourent à d'autres moyens illicites (faux indépendants, heures supplémentaires non rémunérées, etc.) pour payer encore moins que le salaire social minimum.

Le Comité de Direction en a conclu que l'EP&T ne saura, avec sa structure actuelle des rémunérations et des salaires, ni faire face à la concurrence, ni assurer la survie du métier postal à moyen et à long terme.

Lors des difficiles négociations avec le Comité de Direction de l'EP&T, le Syndicat a dû reconnaître, sans gaieté de coeur,

qu' une révision des coûts salariaux dans la division des postes est inévitable.

Nonobstant, le Syndicat n'était prêt à discuter d'une révision de ces coûts salariaux qu'à condition

que les droits acquis, garantie d'emploi, conditions de rémunération, perspectives d'avancement et de promotion des agents en activité de service restent garantis.

Le Conseil d'Administration et le Comité de Direction ont formellement approuvé toutes ces garanties et, devant l'intransigeance du Syndicat, se sont finalement engagés en outre

à recruter un certain nombre de fonctionnaires ou d'employés publics au sein de l'EP&T (toutes carrières et divisions confondues), en dehors du périmètre de la compensation financière du coût social historique. Ce nombre sera déterminé chaque année dans le cadre du plan de recrutement soumis au Conseil d'Administration.

Le Syndicat tient à rappeler (voir Postfax 46) qu'auparavant le Comité de Direction avait la ferme intention ne plus du tout engager de fonctionnaires ce qui avait suscité de vives protestations de la part du Syndicat, qui, afin d'assurer la survie du régime de droit public dans l'EP&T, a saisi le Président de la Commission de conciliation du litige dans le cadre de la réglementation de la grève dans les services de l'État.

Le Syndicat ne peut donc que se féliciter du changement d'attitude du Comité de Direction et du fait que, sous réserve du respect des décisions prises, un grave conflit social a pu être évité.

4.- Réforme de la distribution postale

L'objectif de la réforme est de remplacer des facteurs (fonctionnaires et employés publics) par un personnel moins qualifié, et moins rémunéré, en vue de réduire les coûts de la distribution, **sans pour autant diminuer la qualité de service.**

Pour ce faire, l'Entreprise fera dorénavant la distinction entre

1.- **la préparation** de la tournée de distribution avec toutes les activités connexes au centre de distribution, et

2.- **la distribution** proprement dite.

La préparation de la tournée de distribution demande de la part de l'agent concerné des capacités spécifiques, notamment en ce qui concerne les connaissances des dispositions réglementaires, des habitudes et des besoins des clients, de la localisation exacte des destinataires, etc.

Voilà pourquoi il est décidé de continuer de recourir pour ces travaux à des agents expérimentés, en l'occurrence aux facteurs actuellement en service.

Le deuxième volet, à savoir la distribution proprement dite, qui repose davantage sur une activité physique, assortie toutefois de la nécessité d'une remise correcte des envois aux destinataires, pourra être confiée à des agents moins qualifiés.

L'entreprise a donc décidé de créer de nouveaux emplois à temps partiel (en principe 30 heures par semaine) à confier à des

assistants-facteurs

(dénomination provisoire)

engagés avec un contrat de travail de droit privé, pour assurer une tournée de distribution.

Ainsi, un facteur et un assistant-facteur feront une équipe chargée d'assurer un ensemble de deux tournées de distribution:

(le facteur commencera son service par la préparation des deux tournées, puis remettra le courrier de la première tournée à son assistant avec toutes les informations et instructions nécessaires, avant de commencer lui-même la distribution de la 2e tournée (plus réduite que celle dont il est actuellement en charge).

Pour faire des économies, les heures de travail d'un ensemble de deux tournées (2x40=80 heures/semaine à l'heure actuelle) seront réduites à 70 heures/semaine (40 heures pour le facteur et 30 heures pour le facteur-assistant).

AGENDA 2012

Pour ce faire, il faudra décharger la nouvelle équipe de distribution d'une partie de ses missions actuelles. Ainsi la distribution des publicités à tous les ménages sera dorénavant confiée aux porteurs de journaux.

Selon le Comité de Direction la distribution simultanée de publicités et de quotidiens ne demande pas d'allongement du temps de travail des porteurs de journaux vu que le nombre d'abonnements à des quotidiens est en régression substantielle *(NdR: probablement à cause de la concurrence par les journaux gratuits distribués à tout coin de rue. En outre l'espérance des éditeurs que la distribution nocturne fidélise les abonnés ou même entraîne de nouveaux abonnements ne s'est pas concrétisée).*

En résumé, sur deux tournées de distribution, l'Entreprise économisera 10 heures de travail ainsi que la différence entre le salaire d'un assistant-facteur et celui d'un facteur.

Les assistants-facteurs seront rémunérés selon une convention collective propre à l'EP&T à négocier entre le Comité de Direction et la délégation des salariés pour fin 2011 au plus tard. Entretemps les assistants-facteurs toucheront un salaire (provisoire) au moins équivalent au revenu minimum garanti, étant entendu qu'au moment de la mise en application de la convention collective propre à l'EP&T ils auront droit au paiement rétroactif du supplément entre le salaire provisoire effectivement touché et le salaire fixé par ladite convention collective.

Le système d'équipe facteur/assistant-facteur

s'appliquera uniquement aux tournées pédestres

à l'exclusion des tournées automobiles qui resteront de la compétence des facteurs.

Le système d'équipe ne pourra être mis en place que progressivement, au fur et à mesure des départs à la retraite de facteurs, ou lors de réorganisations internes.

Un tel projet de restructuration d'envergure est actuellement en préparation au Centre de tri de Bettembourg où la machine de tri automatique des envois grand format, qui n'a jamais donné satisfaction, sera définitivement liquidée. Ce changement, planifié pour le 16 mai 2011, comportera le tri manuel des envois grand format, ce qui permettra d'économiser l'avant-tri de ces envois sur les tournées aux centres de distribution.

Il s'ensuivra une réorganisation de tous les centres de distribution (sauf Luxembourg-Ville et Bascharage). Il en est de même du transfert des activités des centres d'Echternach, Redange, et Wiltz vers des centres de distribution voisins.

En conséquence, et compte-tenu du transfert de la distribution des publicités dans le réseau de la messagerie postale (porteurs de journaux), c'est une réorganisation substantielle des rayons de distribution qui s'appliquera au 16 mai 2011.

5.- Répercussions sur les emplois de la carrière du facteur.

Actuellement les 360 tournées de distribution postale sont assurées par 468 agents à temps plein (titulaires de tournées + remplaçants).

Le nombre des tournées d'assistant-facteur est fixé jusqu'en 2020 à 125 unités au maximum

S'y ajoute un nombre de remplaçants équivalent à 20% de l'effectif des assistants-facteurs.

En conséquence, et compte tenu des réorganisations projetées, le nombre de facteurs (fonctionnaires ou employés publics) en 2018 sera de quelque 300 emplois à temps plein.

En principe l'EP&T ne recrutera plus de facteurs sous le statut de droit public, à moins que le quorum des 125 tournées d'assistants-facteurs ne soit épuisé; ou que l'EP&T ne dispose plus de suffisamment de facteurs pour occuper toutes les tournées de distribution auto-

mobile. Dans ce cas il faudra, par dérogation au principe général précité, de nouveau engager des agents de droit public.

Afin de libérer des postes à convertir en tournée d'assistant-facteur, des facteurs pourront, sur base volontaire, être affectés à des emplois vacants du cadre ouvert de la carrière de l'expéditionnaire (essentiellement services de guichet) qui seraient non brigués par des agents de ladite carrière lors de leur mise en compétition.

6.-Conclusions

Les dispositions précitées sont le résultat de difficiles négociations s'échelonnant sur plus d'une année. Elles ont été approuvées à l'unanimité par le Conseil d'Administration (y compris les 6 représentants du personnel) en date du 15 décembre 2010.

Un accord n'a finalement pu être trouvé que grâce au concours et à l'engagement personnel du Président du Conseil d'Administration Gaston Reinesch, étant entendu qu'aussi bien le Comité de Direction que les syndicats ont dû faire des concessions, dans l'intérêt durable de l'Entreprise des P&T.

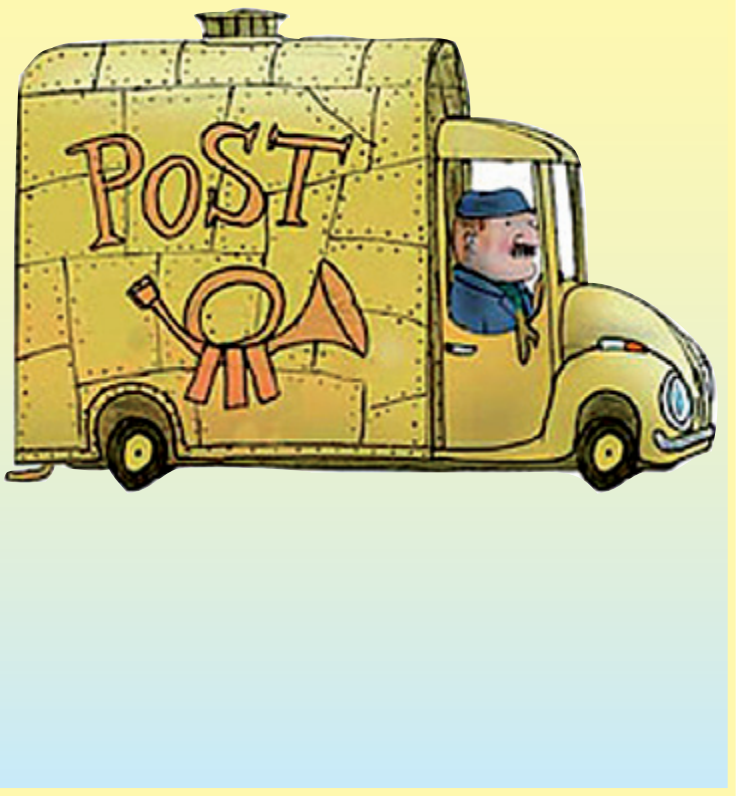
Pour le Syndicat en ce qui concerne le compromis qui a finalement été trouvé, les avantages prévalent largement par rapport aux désavantages. En résumé:

Avantages

- l'EP&T a été mise en mesure de pouvoir affronter la concurrence;
- des emplois auprès de l'EP&T ont été sauvegardés;
- le groupe EP&T restera avec plus de 3000 emplois un des plus grands employeurs sur le marché de travail luxembourgeois;
- la mise à mort du statut de droit public dans l'Entreprise est stoppée;
- des fonctionnaires et employés publics seront de nouveau recrutés;
- les droits acquis et perspectives de carrière des agents en place sont confirmés et sauvegardés;
- le remplacement de facteurs (fonctionnaire ou employé public) par des agents de droit privé sera échelonné à long terme;
- les nouveaux contrats des emplois d'assistant-facteur porteront sur 30 heures par semaine, contrairement aux contrats atypiques prévus initialement;
- la fonction de facteur va être révalorisée à travers la formation, l'encadrement et la supervision d'un assistant;
- le nombre d'heures supplémentaires dans la carrière des facteurs sera largement réduit.

Désavantages

- le nombre de fonctionnaires et d'employés publics dans la carrière du facteur sera, d'ici 2020, substantiellement réduit; il est à craindre que cette réduction ne constituera qu'une première étape;
- les assistants-facteurs seront rémunérés selon un contrat collectif propre à l'EP&T qui, quelque soit le résultat des négociations afférentes, sera moins avantageux qu'un régime de droit public;
- l'entreprise continuera à recruter des travailleurs intérimaires en cas de manque temporaire d'effectifs ou de surcharges de travail en périodes de pointes du trafic postal.



AGENDA 2012

Fusion des services de commercialisation des télécommunications « fixes et mobiles » de l'EPT et de LUXGSM S.A.

Le 1er mars 2010, le Conseil d'Administration de l'EP&T a approuvé le projet de fusion des services commerciaux de la Division des Télécommunications des P&T et de la LUXGSM S.A. dans une nouvelle filiale appelée provisoirement Newco.
Lors de ces négociations concernant ladite fusion, l'attention principale du Syndicat était de garantir le maintien du statut actuel et des droits acquis des fonctionnaires, employés publics et salariés de l'EP&T, aussi bien de ceux transférés à la Newco, que de ceux qui restent attachés à la maison-mère

Il s'agissait dès lors pour le Syndicat de veiller à ce que

toutes les garanties d'un maintien intégral des droits acquis

des agents concernés de l'EP&T soient inscrites dans une loi ou une convention.

Ainsi, en ce qui concerne le transfert d'agents de l'EP&T à la Newco, le Syndicat a insisté à recourir à une notion relevant du régime public, à savoir

l'affectation

prévue à l'article 6§2 du statut général des fonctionnaires, qui stipule que *« le fonctionnaire peut faire l'objet d'un changement d'affectation, avec ou sans changement de résidence. Par changement d'affectation, il y a lieu d'entendre l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à la fonction dont il est investi au sein de son administration. Le changement d'affectation peut intervenir d'office dans l'intérêt du service ou à la demande de l'intéressé ; il est opéré par le chef de l'administration dont le fonctionnaire relève. »*

Vu que la disposition précitée ne prévoit qu'un changement endéans une même administration, il a été proposé d'adapter l'article 6§2 précité à la situation spécifique de l'EP&T.

A cet effet, il a été prévu de **modifier la loi organique de l'EP&T** en y inscrivant un nouveau paragraphe libellé comme suit :

« Par dérogation à l'article 6§2 de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires telle qu'elle a été modifiée, les agents de droit public de l'Entreprise des Postes et Télécommunications peuvent être affectés à un emploi dans la filiale dans laquelle l'EP&T est l'actionnaire unique et qui est en charge de la commercialisation des produits et services de télécommunications. »

Or, l'attaché responsable du dossier au Ministère de la Fonction Publique a fait savoir qu'il s'oppose formellement à une affectation qui, selon ses dires, ne peut se faire qu'endéans une même administration ou entreprise publique tout en rejetant l'argument que la Newco appartient à 100 % à l'EP&T.

Si le Ministre de la Fonction Publique venait à s'aligner à cette approche, le Ministère de la Fonction Publique proposerait de régler la situation des agents de droit public transférés à la Newco. en recourant à la procédure du

détachement

prévu par l'article 7&2 du statut général des fonctionnaires qui prévoit que: ***L'autorité compétente peut, dans l'intérêt du bon fonctionnement des services et sans préjudice de l'affectation du fonctionnaire procéder à des détachements.***

Par détachement, on entend l'assignation au fonctionnaire d'un autre emploi correspondant à sa carrière et à son grade dans une autre administration, dans un établissement public ou auprès d'un organisme international.

Comme la Newco est, ni une administration, ni un établissement public, ni un organisme international, il faudra (comme pour l'affectation initialement prévue) insérer une dérogation dans la loi organique de l'EP&T.

Ce faisant, il faudra reprendre ce qui a été convenu de commun accord entre l'Entreprise et le Syndicat, à savoir qu'un détachement ne pourra se faire que dans la seule Newco, et uniquement aussi longtemps que l'EP&T en reste le seul actionnaire.

La disposition dérogatoire à insérer dans le projet de loi en instance devra donc être libellée comme suit: « *Par dérogation à l'article 7§2 de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires telle qu'elle a été modifiée, les agents de droit public de l'Entreprise des Postes et Télécommunications peuvent être détachés à un emploi dans la filiale dans laquelle l'EP&T est l'actionnaire unique et qui est en charge de la commercialisation des produits et services de télécommunications.* »

Les agents détachés à la Newco resteront sous la hiérarchie statutaire de l'EP&T en ce qui concerne l'exercice de leurs droits et devoirs (avancements, promotions, congés, régime disciplinaire, etc.), et seront placés sous la hiérarchie opérationnelle du directoire de la Newco en ce qui concerne les opérations journalières.

Pour ne rien laisser au hasard, la loi organique de l'EP&T sera complétée par une disposition supplémentaire stipulant que: *« les agents de droit public détachés conservent leur statut d'origine, ainsi que tous leurs droits et devoirs afférents. De même, les contrats de travail des salariés actuels détachés à la Newco restent en vigueur, y compris le cas échéant, le contrat collectif des ouvriers de l'État. »*

En outre, il a été retenu au niveau du Conseil d'Administration que les dispositions en vigueur concernant la participation au bénéfice, valables pour l'EP&T, resteront d'application pour les fonctionnaires et employés publics détachés à la Newco. Pour le calcul de l'enveloppe du bénéfice à distribuer, celui-ci sera déterminé en intégrant le résultat financier (et non pas le dividende) de la Newco.

Une autre disposition, très importante, que le Syndicat a su imposer, restera d'application, à savoir celle du

détachement exclusivement sur base volontaire.

Ainsi, les agents fonctionnaires, employés publics et salariés prévus à être détachés à la Newco

auront le droit de refuser cette nouvelle mission.

Dans ce cas, l'EP&T s'engage à trouver un poste correspondant à la qualification de l'agent concerné **au sein de l'Entreprise.**

Les agents détachés à la Newco conservent leur droit de se porter candidat à des postes déclarés vacants au sein de l'EP&T.
Les départs (retraite, réintégration dans l'EP&T, démission, etc.) d'agents détachés à la Newco n'y seront pas remplacés par de nouveaux agents de l'EP&T.

Pour éviter que ces détachements ne causent préjudice aux fonctionnaires de l'EP&T, le nombre de grades sera déterminé en prenant comme base de calcul l'effectif théorique (pour les carrières où un tel effectif fictif existe) ou l'effectif réel (pour les autres carrières) maintenu à leur niveau actuel.

Pour les agents détachés il n'y aura pas de changements par rapport à la procédure de l'affectation initialement prévue.

Le détachement de collègues de la même carrière présente certaines possibilités supplémentaires de promotion du fait que les collègues détachés sont placés hors cadre.

Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409

Nebelspalter