



Postfax



No 44/octobre 2009
édition spéciale
Libéralisation postale

POSTES



Les conséquences de la libéralisation postale

Rappelons de prime abord que la 3^e directive postale européenne, entraînant l'ouverture totale à la concurrence des services postaux luxembourgeois, devra être mise en œuvre au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

Etant donné que la libéralisation des services postaux comporte le risque que les régions peu peuplées, ou les clients « peu rentables », ne soient plus desservis régulièrement, ou ne doivent payer des prix plus élevés pour leur courrier, la directive oblige chaque Etat membre de l' Union européenne de maintenir un

Service universel

qui garantit à chaque habitant, où qu'il habite, au minimum, tous les jours ouvrables, la distribution des envois postaux jusqu'à 2 kilogrammes, des colis jusqu'à 10 kilogrammes, ainsi que les services relatifs aux envois recommandés et aux envois à valeur déclarée.

Pour ce faire, les Etats membres de l'Union européenne pourront désigner un ou plusieurs prestataires chargés d'assurer ledit service universel. Le Premier Ministre M. J.C.L Juncker a, à plusieurs reprises, annoncé que l'EP&T sera le prestataire unique du service universel pour tout le territoire luxembourgeois.

Il faudra s'attendre, dès l'ouverture du marché, à une concurrence acharnée dans les secteurs rentables (villes, zones industrielles, gros usagers) où les opérateurs privés essaieront par tous les moyens licites et illicites (dumping salarial, concurrence déloyale, publicité mensongère etc.) de s'accaparer des parts du marché lucratives, pour laisser à la charge de l'EP&T (et des contribuables) les services déficitaires.

Telles sont les prémisses dans lesquelles l'EP&T devra affronter ses concurrents dont une partie sont d'ores et déjà présents sur le marché, et agissent, en toute illégalité, sous l'œil bienveillant de l'Institut de Régulation, dans le secteur qui reste actuellement réservé à l'EP&T.

Le Comité de Direction de l'EP&T vient d'entamer avec le Syndicat des P&T des discussions sur les mesures à prendre pour que le secteur postal de l'EP&T reste compétitif dans un marché totalement concurrentiel.

Pour le Comité de Direction, cette compétitivité ne pourra être assurée que par une réduction massive des charges (dépenses) de l'Entreprise.

Comme le métier postal, surtout celui de la distribution se caractérise par une forte activité manuelle, avec un coût de la main d'œuvre qui représente +/- 80% du coût total du service, le Comité de Direction entend faire des économies massives sur les traitements et salaires des agents de l'Entreprise.

Ainsi, le Comité de Direction prévoit de remplacer tous les facteurs (fonctionnaires ou employés publics), à fur et à mesure de leur départ (mise à la retraite, changement d'administration), par des salariés, rémunérés au salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, qui assureront la remise du courrier au destinataire selon un nouveau système de distribution.

Le pool des remplaçants ne serait même plus constitué par des salariés de l'Entreprise, mais serait confié en sous-traitance à une entreprise d'intérimaires.

L'actuel facteur serait dorénavant principalement chargé du tri final et de la préparation des tournées des nouveaux distributeurs (salariés). Ces tournées seraient beaucoup réduites par rapport aux tournées actuelles de sorte que les nouveaux emplois de « distributeurs » de courrier seraient des emplois à temps partiel (3 à 6 heures par jour avec au moins 16 heures par semaine). A la fin des travaux de préparation, le facteur effectuerait lui-même une petite tournée.

Au fur et à mesure de la mise à la retraite des facteurs, ou de leur départ volontaire, la fonction de préparation des tournées serait également reprise par des salariés.

En résumé, les facteurs-fonctionnaires avec une rémunération convenable seraient progressivement remplacés, et de préférence dès demain, par des distributeurs salariés avec un salaire de misère.

C'est la mise à mort progressive de la carrière du facteur

Etant donné que les derniers facteurs qui ont été engagés resteront en service d'ici 30 à 40 ans, l'abolition de la carrière du facteur prendrait, selon le Comité de Direction, trop de temps et *« n'aurait qu'un impact trop tardif et n'éviterait pas une dégradation de la compétitivité et donc de la part de marché de l'EPT »*.

C'est pour cette raison que le Comité de Direction estime que *« d'autres solutions avec effet immédiat sont à transposer, y compris la migration volontaire et progressive de fonctionnaires EPT vers des services de l'Etat »*.

En ce qui concerne ces *« autres solutions »* l'Entreprise reste muet sur la nature et l'envergure de ces solutions, à moins qu'elle ne vise *« l'élaboration du programme de reprise d'agents par l'Etat »* dont question dans un document interne.

Selon les vues du Comité de Direction, ces mesures de rationalisation ne se limiteraient pas uniquement à la distribution mais s'appliqueraient également au réseau de vente (guichets postaux).

Comme le Comité de Direction considère que les petits bureaux de poste, surtout ruraux, représentent avant tout une charge, les points d'accès au réseau des guichets postaux seront limités au strict minimum imposé par la directive postale, ou seront remplacés par des « postshop ».

Dans la foulée, les agents de guichet relevant d'une carrière de fonctionnaire (expéditionnaire administratif ou rédacteur) seraient progressivement remplacés par des salariés avec des conditions d'emploi et de rémunération « du marché », c.à.d. le strict minimum.



La Position du Syndicat des P&T

Les propositions du Comité de Direction sont inacceptables !

Le Syndicat se réserve, dès à présent, le droit de mener les démarches et actions syndicales qu'il croit indispensables pour éviter le démantèlement social programmé par le Comité de Direction.

Le Syndicat ne conteste pas que la libéralisation complète des services postaux constitue un énorme défi pour le secteur postal de l'EP&T. Il ne saura toutefois cautionner que l'on en abuse pour réduire de manière démesurée les conditions de travail et de rémunération du personnel.

L'enjeu est de taille et il s'agira de préparer au mieux l'ouverture à la concurrence du marché postal en exploitant toutes les pistes et moyens pour maintenir la compétitivité de l'EP&T.

Or, jusqu'à ce stade le Comité de Direction n'a pas fait l'analyse approfondie des solutions possibles, mais s'est contenté de trouver des justifications pour appuyer sa seule solution (de facilité) préconisée : la mise à mort du fonctionnariat et la généralisation du salaire social minimum.

Le document interne « l'EPT face à la libéralisation », soumis récemment au Conseil d'Administration de l'EP&T a été le parfait reflet de cette approche, qui heureusement n'a pas été acceptée par le Conseil d'Administration de l'EP&T.

En réponse à ce document interne le Syndicat a élaboré ses propres propositions, reprises ci-après, soumises au Conseil d'Administration.

Note au Conseil d'Administration de l'Entreprise des P&T

Dans son document interne « l'EPT face à la libéralisation », (ci-après : document interne) le Comité de Direction a soumis au Conseil d'Administration du 23 septembre 2009

- les enjeux de la libéralisation totale des services postaux ;
- son interprétation des dispositions de la 3^e directive postale ;
- ses propositions pour maintenir la compétitivité de l'EP&T.

Lors des discussions de la réunion du Conseil d'Administration précitée, les représentants du Syndicat des P&T ont largement critiqué la manière unilatérale des propositions pour relever les défis. A cette occasion ils ont oralement proposé plusieurs autres pistes de réflexion que le Syndicat croit utile de soumettre par écrit dans le présent document.

Le Syndicat est tout à fait conscient que la libéralisation qui pointe à l'horizon 2013 risque de poser un grand défi pour la compétitivité de la division des postes.

Le Syndicat estime toutefois que les efforts pour rester compétitif ne pourront pas se faire exclusivement du côté des charges, mais également du côté des recettes.

Il est indéniable que le moratoire que le précédent gouvernement avait décidé pour les tarifs publics a porté un grand préjudice aux P&T depuis la dernière majoration des tarifs postaux en août 2003 pour le courrier national, et en août 2005 pour le courrier international.

Il ressort d'une récente étude, effectuée par la Deutsche Post AG concernant les tarifs postaux de 29 pays de l'Union européenne et de l'Espace Economique Européen, que les tarifs postaux luxembourgeois

- se situent en dessous de la moyenne européenne des tarifs pour le courrier standard national ;
- sont déficitaires en ce qui concerne les tarifs « à prix constant » (inflationbereinigt) ;
- sont extrêmement bon marché et « abordables » pour le consommateur ;
- peuvent se prévaloir d'un rapport prix/pouvoir d'achat parmi les meilleurs en Europe ;
- figurent suivant le rapport consolidé de l'étude précitée au 5^e rang des services postaux les moins chers.

S'y ajoute que les majorations des tarifs qui ont été effectuées par de nombreux pays (surtout en Belgique et en France) ont des répercussions négatives pour le Luxembourg en ce qui concerne les compensations pour frais terminaux au point que certaines relations internationales sont aujourd'hui déficitaires.

A la lumière de ce qui précède, et étant donné que les raisons qui, dans le temps, ont justifié le moratoire sur les prix administrés, à savoir une trop grande inflation, ne sont plus d'actualité, le Syndicat des P&T propose que le Conseil d'Administration de l'EP&T intervienne auprès du Gouvernement afin que le moratoire sur les prix postaux soit levé, et que le Comité de Direction soit chargé de soumettre une proposition d'adaptation appropriée des tarifs postaux.

En ce qui concerne l'interprétation par le Comité de Direction des possibilités et marges de manœuvre offertes par la directive postale, les vues du Syndicat divergent sur de nombreux points.

1.- Prestataire du Service Universel

En vertu de la directive postale 97/67/CE les Etats membres peuvent charger une ou plusieurs entreprises de fournir l'ensemble, ou une partie, du service universel postal. En outre, ils peuvent exiger que le service universel soit fourni sur l'ensemble du territoire.

Comme le document interne laisse quelques doutes sur la désignation du prestataire luxembourgeois du service universel, notamment par des expressions comme « *l'EP&T risque de devoir continuer à prêter un service universel coûteux et étendu* » ou « *une désignation formelle de l'EPT en tant que prestataire du service universel semble donc évidente* » il y a lieu de rappeler que le Premier Ministre M. J.CL Juncker a été très clair sur le sujet dans sa dernière déclaration sur l'Etat de la Nation.

Il est évident que, pour les raisons évoquées dans le document interne, la désignation du prestataire du service universel devra porter sur une période suffisamment longue, conformément au Conseil européen qui avait retenu *qu'une garantie durable de la prestation du service universel constitue l'un des principaux objectifs de la politique communautaire dans le secteur postal* (considérant (1) de la 3^e directive postale).

Le Syndicat est, en principe, en faveur d'une désignation portant sur une période de 15 ans, telle que proposée par le Comité de Direction. Le délai de 2 ans supplémentaires dont bénéficie le Luxembourg pour la transposition de la directive postale dans le droit national lui permettra de s'inspirer de la meilleure pratique des pays voisins et d'adapter la durée de la mission du prestataire du service universel en conséquence.

Par contre, le Syndicat ne se rallie pas à la proposition du Comité de Direction de définir les droits et obligations, y compris la durée de la mission du prestataire du service universel dans une convention entre l'Etat et l'EP&T, mais de recourir plutôt à la loi de transposition et des règlements grand-ducaux pour régler la matière.

Comme selon la directive postale les utilisateurs du service universel, tout comme les prestataires (privés) de services postaux doivent être informés des prédicts droits et obligations du prestataire, un règlement grand-ducal semble plus approprié qu'une convention, étant entendu que les traités des l'Union européenne laissent la liberté de choix aux Etats membres

quant à l'acte officiel par lequel une mission d'intérêt économique général est confiée à un prestataire.

2. - L'étendue du Service Universel

Dans le document interne le Comité de Direction semble vouloir exprimer sa déception de ne pas pouvoir réduire l'étendue du service universel en retenant que « *malgré l'ouverture du marché postal à la concurrence, la 3^e directive postale ne réduit en rien l'étendue minimale du service universel.* »

L'affirmation afférente du Comité de Direction que « *en conséquence le législateur luxembourgeois devrait maintenir le service universel dans sa forme actuelle* » est fausse.

La directive postale ne fait qu'imposer un minimum de services que tout prestataire du service universel doit garantir. La directive postale n'interdit pas d'offrir des services universels supplémentaires (voir l'exemple en France où la Poste offre une distribution journalière du courrier pendant 6 jours par semaine).

Il ressort des différentes définitions reprises par la directive postale que les livres, catalogues, journaux et périodiques peuvent également faire partie du service universel.

Ainsi, selon la directive 97/67/CE « *le service universel correspond à une offre de services postaux* » (article 3)..... ». Les services postaux sont à leur tour définis comme « *des services qui consistent en la levée, le tri et l'acheminement et la distributions des envois postaux* » (article 2 a de la 3^e directive postale) alors que l'envoi postal est défini comme « *un envoi portant une adresse sous la forme définitive dans laquelle il doit être acheminé par le prestataire du service universel. Il s'agit, en plus des envois de correspondance¹, par exemple de livres, de catalogues, de journaux de périodiques et de colis postaux* »(article 2(3) de la directive 2008/6/CE).

En outre, *le publipostage consistant uniquement en matériel de publicité ou de marketing et contenant un message identique, à l'exception du nom, de l'adresse et du numéro d'identification du destinataire, peut être considéré comme un envoi de correspondance, et par conséquent faire partie du service universel.*

Il s'ensuit que l'étendue du service universel peut fort bien être étendue au-delà des lettres et colis, ce qui répondrait certainement aux besoins des usagers.

¹ Définition d'un envoi de correspondance : une communication écrite sur un support physique quelconque qui doit être acheminé et remise à l'adresse indiquée par l'expéditeur sur l'envoi lui-même ou sur son conditionnement. Les livres, catalogues, journaux et périodiques ne sont pas considérés comme des envois de correspondance (article 2 (7) de la directive 97/67CE

L'étendue du service universel est particulièrement importante pour déterminer quelles entreprises pourraient être appelées à cotiser dans un fonds de compensation pour financer le service universel. Ainsi les Etats membres devront examiner si les services que fournissent les opérateurs de services postaux peuvent du point de vue de l'utilisateur être considérés comme des services relevant du service universel (considérant 27 de la directive 2008/6/CE).

Il en est de même des critères de qualité du service universel qui ne doivent pas nécessairement se limiter aux durées d'acheminement et aux points d'accès au réseau.

En ce qui concerne ce dernier point, le Syndicat approuve la proposition du Comité de Direction de préciser l'exigence plutôt vague de la directive d'une « densité adéquate » des points d'accès, précisions qui devront toutefois au préalable être discutées avec les représentants du personnel.

Selon le document interne le prestataire du service universel devra, en ce qui concerne la détermination des points d'accès au réseau, disposer d'une « *marge de manœuvre et d'une flexibilité adéquates afin de pouvoir réagir pro-activement aux besoins du marché.* »

Or, la directive postale lie la densité des points d'accès au réseau postal, non aux besoins du marché, mais **aux besoins des usagers**. Il s'agit en l'occurrence d'un exemple révélateur du remplacement d'une culture de métier, orientée sur la qualité de service, par une culture de gestion orientée sur l'unique profit.

3. - Financement du Service Universel

L'obligation inhérente au service universel d'appliquer un prix « abordable » et uniforme pour tout usager, malgré d'indéniables différences de coûts en fonction de la localisation du destinataire, implique que les tarifs pour les services universels ne pourront être fixés et majorés selon les coûts réels.

Afin de contrecarrer tant soit peu l'écroulement du marché par des opérateurs privés, M J.L. Schiltz, de son temps ministre des communications, avait annoncé que le surcoût du service universel sera financé par un fonds de compensation à l'alimentation duquel devront contribuer tous les opérateurs, ce qui a été confirmé dans l'accord gouvernemental 2009-2014 : *le financement des prestations du service universel est assuré par les opérateurs.*

Dans son document interne, le Comité de Direction conteste cette approche et pour justifier son opposition formelle, il cite des exemples de pays voisins qui avaient introduit un fonds de compensation qui a abouti dans un échec.

Or, les exemples cités sont tirés hors du contexte qui nous préoccupe. Le fonds de compensation belge concernait les télécommunications qui évidemment représentent un secteur (lucratif) totalement différent du secteur postal. L'autre exemple, à savoir le fonds de compensation au profit de la poste italienne ne saurait non plus valoir comme « expérience

pilote » puisque ce fonds a été créé du temps du « secteur réservé » et que, forcément, il n'y avait pas suffisamment d'opérateurs privés sur le marché pour alimenter ledit fonds.

Le document interne fait état de différentes options de financement du service universel qui, selon l'auteur du texte, « sont autorisées » par la 3^e directive postale.

Toutefois, la directive « n'autorise » pas de mode de financement ; elle ne fait que citer, à titre d'exemples, quelques possibilités, mais laisse aux Etats membres la faculté de recourir à d'autres moyens de financement pour autant qu'ils soient compatibles avec le traité (considérant 26 de la 3^e directive postale), étant entendu que la Commission européenne peut toujours s'opposer en cas « *d'erreur manifeste* ».

Parmi les différentes options de financement citées dans la directive celles concernant

- la passation de marchés publics et
- le mécanisme permettant aux opérateurs postaux de choisir entre l'obligation de prêter un service universel et celle de contribuer financièrement aux coûts de ce service presté (pay or play)

ne s'appliquent pas dans le contexte luxembourgeois avec un prestataire unique du service universel.

Restent parmi les options les plus citées à l'heure actuelle.

- le dédommagement public (par le biais d'aides d'Etat) ;
- le partage des coûts entre prestataires et/ou utilisateurs par voie de contributions à un fonds de compensation sur la base des services universels prestés par les opérateurs ;
- la taxe sur la charge d'accès².

Pour être complet il y a encore lieu de relever que la directive 2008/67CE permet aux Etats membres de « *décider, au besoin, que la marge bénéficiaire que les prestataires du service universel retirent d'activités ne relevant pas du service universel doit être affectée en tout ou en partie au financement du coût net du service universel* » (considérant 26).

L'unique solution prise en considération par le Comité de Direction, en l'occurrence la reprise du déficit du service universel par le biais du budget de l'Etat, est certainement la solution la plus facile.

Toutefois, dans la période de dégradation des finances publiques que nous vivons actuellement, cette solution semble irréaliste. Elle est, en plus, inéquitable pour le prestataire du service universel puisqu'elle favorise les autres opérateurs qui peuvent, à cœur de joie, écrémer le marché.

² Ce mécanisme repose sur la taxation de la charge d'accès (offre de gros) qui permet à l'opérateur entrant d'avoir accès au réseau de distribution de l'opérateur historique. En pratique, la charge d'accès serait donc augmentée d'un certain montant ou pourcentage, les revenus générés par cette augmentation serviraient à financer le coût des obligations de service universel.

Si, d'un côté, le Syndicat estime que l'Etat devra, mais dans une mesure appropriée, participer au financement du service universel³, il s'oppose, de l'autre côté, à ce que les opérateurs privés soient dispensés de toute contribution au financement du service universel.

En outre, à défaut d'une réponse positive du gouvernement, concernant la levée du moratoire sur les tarifs postaux, le Syndicat estime que les usagers devraient également être appelés à participer au financement du service universel.

Dès lors, le Syndicat propose une combinaison de différentes options de financement (parfaitement conforme à la directive postale), à savoir un fonds de compensation alimenté par les opérateurs sur le marché et, le cas échéant les usagers, avec une prise en charge par l'Etat du découvert éventuel du fonds.

4.- Un système de licences

L'article 9 sub 2) de la directive 2008/6/CE prévoit que *pour ce qui est des services qui relèvent du service universel, les Etats membres peuvent introduire des procédures d'autorisation, y compris des licences individuelles, dans la mesure où cela est nécessaire pour garantir le respect des exigences essentielles⁴ et la prestation du service universel.*

La directive postale prévoit ainsi, à côté d'une « autorisation générale » fixant les droits et obligations spécifiques du secteur postal, une "licence individuelle" qui donne au prestataire de services postaux des droits spécifiques ou soumet les activités dudit prestataire à des obligations spécifiques complémentaires de l'autorisation générale.

³ En tout cas l'Etat devra prendre à sa charge les réductions tarifaires accordées aux envois (ATR) expédiés par associations sans but lucratif, conformément à l'annexe I de la directive 2008/6/CE qui précise que le calcul du coût net du service universel se fonde, entre autres sur les prix éventuellement imposées par l'Etat membre en faveur d'utilisateurs ou de groupes d'utilisateurs particuliers.

⁴ Exigences essentielles: les raisons générales de nature non économiques qui peuvent amener un Etat membre à imposer des conditions pour la prestation de services postaux. Ces raisons sont la confidentialité de la correspondance, la sécurité du réseau en ce qui concerne le transport de matières dangereuses, le respect des conditions de travail et des régimes de sécurité sociales prévus par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par les conventions collectives négociées entre partenaires sociaux au niveau national, conformément au droit communautaire et à la législation nationale et, dans les cas justifiés, la protection des données, la protection de l'environnement et l'aménagement du territoire.

Le Syndicat estime que l'obligation de contribuer au fonds de compensation devrait être considérée comme une telle obligation complémentaire de l'autorisation générale.

Selon le programme gouvernemental 2009-2014 le Gouvernement examinera *l'opportunité d'introduire un système de licences pour les prestataires de services postaux*.

Le Syndicat est d'accord avec le Comité de Direction pour se porter fort pour qu'un système de licences dans le domaine du service universel soit effectivement instauré étant donné que toutes les conditions « d'exigences essentielles » et de « nécessité de prestation » dont question à l'article 9 de la 3^e directive postal sont remplies en ce qui concerne le secteur postal luxembourgeois.

Le Syndicat rappelle que dans ce contexte l'étendue de la gamme de services postaux qui peuvent être considérés comme des services relevant du service universel prend une importance particulière.

Selon la directive 2008/6/CE les Etats membres « *peuvent, le cas échéant, mentionner les conditions de travail dans leurs procédures d'autorisation, conformément aux principes de transparence et de proportionnalité* ».

Le Syndicat ne partage pas les vues du Comité de Direction qui propose une procédure d'une limitation des licences aux seuls services postaux jusqu'à 50 grammes. Le Syndicat craint qu'une telle procédure ne soit trop complexe et incontrôlable dans la pratique.

En outre, en créant endéans du domaine du service universel une catégorie de courrier (> 50 gr) pour laquelle on ne nécessite pas de licence, revient à dire que pour cette catégorie il n'existe pas « d'exigence essentielle », alors que pour les services inférieurs à 50 grammes « l'exigence essentielle » serait invoquée, ce qui va à l'encontre du bon sens.

Les arguments juridiques invoqués par le Comité de Direction sont peu convaincants: une loi peut à tout moment être modifiée par une nouvelle loi.

Dès lors, si une loi (p.ex. la loi de transposition de la directive postale) prévoyait, à partir d'une date déterminée, des licences pour tout opérateur actif dans le domaine universel, ces derniers devront s'y conformer, quelques soient les règles antérieures, ceci d'autant plus que lesdites licences (sans limitations de poids du courrier) sont prévues dans la directive postale et que le droit européen prime le droit national.

Par ailleurs, dans le cadre d'un système de financement du service universel par l'intermédiaire d'un fonds de compensation, tel que préconisé par le Syndicat, un système de licences est indispensable pour répertorier les opérateurs actifs dans le marché susceptibles de contribuer au fonds de compensation et pour surveiller leurs activités.

En outre, la possibilité offerte dans la directive postale d' *"imposer aux prestataires qui sont tenus de contribuer à un fonds de compensation, de prévoir une comptabilité séparée appropriée pour assurer le fonctionnement du compte*, devrait trouver application dans la loi de transposition de la directive postal dans le droit national.

5.- Calcul du coût net du service universel

Le document interne retrace les grandes lignes prescrites par la directive 2008/6/CE annexe 1 pour calculer le coût net du service universel.

La notion de "coût social historique", dont a fait état le Comité de Direction lors de la présentation orale au Conseil d'Administration de son document interne, ne se retrouve, ni dans ledit document, ni dans la directive postale.

Pour le Comité de Direction, ce "coût social historique" est constitué des conditions de rémunération du personnel de statut de droit public, imposées par des lois et règlements grand-ducaux afférents, sur lesquels l'EP&T n'a pas d'emprise et qui, dès lors, ne pourraient être prises en considération pour le calcul du coût net du service universel.

Il y a lieu de rappeler que la directive 2008/6/CE précise qu'elle "*.....est sans préjudice du pouvoir des Etats membres de réglementer les conditions d'emploi dans le secteur postal*"... (considérant (16) et qu'elle "*n'affecte pas le droit du travail, à savoir les dispositions légales ou contractuelles concernant les conditions d'emploi, les conditions de travail,les Etats membres peuvent, le cas échéant, mentionner les conditions de travail dans leurs procédures d'autorisation, conformément aux principes de transparence et de proportionnalité* (considérant 53).

En outre, parmi obligations relevant des "exigences essentielles" que les Etats membres peuvent imposer aux opérateurs figurent « *le respect des conditions de travailet les conventions collectives négociées entre partenaires sociaux au niveau national* », étant entendu que l'accord salarial dans la fonction publique fait, en l'occurrence, fonction de convention collective.

Le Syndicat n'ignore pas que la directive 2008/6/CE invite les Etats membres à remplir leurs obligations de service universel de « *manière rentable* » et de prendre des « *mesures d'incitation à l'efficacité économique* ».

En conséquence, à la lumière de ce qui précède, le Syndicat estime que le soi-disant «coût social historique» peut parfaitement être pris en considération dans le calcul du coût net du service universel, à condition de l'assortir avec un programme pluriannuel d'accroissement de l'efficacité économique.

6.- Conditions et aspects sociaux

Le paragraphe 4-9 du document interne se résume à un plaidoyer pour introduire le « salaire légal minimum » pour les nouvelles recrues dans le tri et la distribution postale, assorti d'un programme de reprise par l'Etat des facteurs de l'EP&T.

Pour ce faire, le Comité de Direction prévoit de remplacer tous les facteurs (fonctionnaires et employés publics), à fur et à mesure de leur départ (mise à la retraite, changement d'administration), par des salariés, rémunérés au salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés, qui assureront la remise du courrier au destinataire selon un nouveau système de distribution.

Le pool des remplaçants ne serait même plus constitué par des salariés de l'Entreprise, mais serait confié, en sous-traitance, à une entreprise d'intérimaires.

L'actuel facteur serait dorénavant principalement chargé du tri final et de la préparation des tournées des nouveaux distributeurs (salariés). Ces tournées seraient beaucoup réduites par rapport aux tournées actuelles de sorte que les nouveaux emplois de « distributeurs » de courrier seraient des emplois à temps partiel (3 à 6 heures par jour avec au moins 16 heures par semaine). A la fin des travaux de préparation, le facteur effectuerait lui-même une petite tournée.

Au fur et à mesure de la mise à la retraite des facteurs, ou de leur départ volontaire, la fonction de préparation des tournées serait également reprise par des salariés ce qui revient à l'abolition complète de la carrière du facteur.

Selon les dires du Comité de Direction il est également envisagé de remplacer progressivement les agents de guichet relevant d'une carrière de fonctionnaire (expéditionnaire administratif ou rédacteur) par des salariés avec des conditions d'emploi et de rémunération « du marché », c.à.d le strict minimum.

En ce qui concerne la proposition du Comité de Direction de n'engager à l'avenir que des salariés, le Syndicat rappelle que jusqu'ici il a été toujours question d'une convention collective sectorielle qui devrait être d'application générale, c.à.d. à respecter par tout opérateur actif sur le marché postal.

Or, le document interne retient que *« si le principe d'une convention collective postale, désormais envisagée au Luxembourg pour la distribution postale est certes louable, son application se limiterait donc également aux seuls opérateurs prestant des services postaux jusqu'à 50 grammes et sera in fine insuffisante en tant que mesure isolée »*.

Cette constatation est la parfaite démonstration du non sens de licences limitées aux services postaux inférieurs à 50 grammes et ne peut que confirmer le Syndicat dans son opposition par rapport à un tel système (voir sub 4 ci-avant).

En plus la formulation "*le principe d'une convention collective postale, désormais envisagée*" fait abstraction de quelques réalités qu'il y a donc lieu de rappeler que la déclaration gouvernementale 2009-2014 retient qu' "*il appartient aux partenaires sociaux de s'accorder au préalable sur une convention collective sectorielle pour la distribution postale.*"

En outre, l'Agenda 2012 demande d'« *entreprendre des négociations pour la conclusions de contrats collectifs des salariés s'intégrant dans une convention-cadre de l'Entreprise.* »

Or, le document interne met en doute l'utilité d'une convention collective sectorielle lorsqu'il retient que « *une convention imposant des salaires significativement supérieurs au salaire légal minimal risquera d'être difficilement transposable.* »et « *n'aurait qu'un impact mineur sur la situation concurrentielle et/ou financière de l'EPT* » Le document interne conclut même à une "*absence d'impact positif sur l'EPT*"».

En outre, le document interne affirme qu'une convention collective sectorielle « *ne pourrait s'appliquer à des concurrents actifs au Luxembourg, à partir de l'étranger....* » Or, les opérateurs actifs au Luxembourg à partir de l'étranger n'opèrent pas dans une zone de non droit, mais sont soumis à la directive « détachement ».

Le Syndicat est en faveur d'une remise en discussion au sein du Conseil d'Administration de la décision d'une convention collective sectorielle.

A la lumière de ce qui a été développé ci-avant, notamment en ce qui concerne le calcul du coût net du service universel, **le Syndicat estime même qu'une convention collective sectorielle n'est pas nécessaire** étant donné que «coût social historique» peut parfaitement être pris en considération dans le calcul du coût net du service universel, à condition de l'assortir avec un programme pluriannuel d'accroissement de l'efficacité économique.

En ce qui concerne ce programme pluriannuel d'accroissement de l'efficacité économique les points de vues divergent fondamentalement entre le Syndicat et le Comité de Direction.

Dans son document interne le Comité de Direction retient que, vu que l'introduction du salaire légal minimum ne s'appliquerait qu'aux nouvelles recrues, cela « *n'aurait qu'un impact trop tardif et n'éviterait pas une dégradation de la compétitivité et donc de la part de marché de l'EPT. C'est pour cette raison que d'autres solutions avec effet immédiat, sont à transposer, y compris la migration volontaire et progressive de fonctionnaires EPT vers des services de l'Etat.* »

En ce qui concerne ces « *autres solutions* » le document interne reste muet sur la nature et l'envergure de ces solutions.

Le document interne ne reprend plus une idée que le Comité de Direction avait lancé dans un document antérieur, à savoir la mise à la retraite (volontaire) prématurée des facteurs après x

années de service. Le Syndicat estime qu'une telle procédure, à titre de mesure transitoire jusqu'à l'ouverture du marché en 2013, devrait être envisagée.

Afin de couper court aux craintes qui se propagent auprès du personnel en activité de service, **le Syndicat invite le Conseil d'Administration, à retenir formellement, dès à présent, que, quelque soit la solution finalement retenue, il n'y aura pas de licenciements, ni de suites négatives pour le personnel en place, ni de pressions pour imposer des décisions contre la volonté du personnel concerné.**

En ce qui concerne *"la migration volontaire et progressive de fonctionnaires EPT vers des services de l'Etat"*, le document annonce « *l'élaboration du programme de reprise d'agents par l'Etat* ».

Le Syndicat a toujours été favorable à la possibilité du changement d'administration, étant d'avis qu'il ne sert à rien de vouloir absolument garder un agent qui ne se sent plus à l'aise et qui ne s'identifie plus avec l'EP&T. C'est le Comité de Direction qui, dans le temps, a insisté pour modifier la procédure, et a introduit des barrières au libre changement d'administration, barrières qui le dérangent aujourd'hui.

Par ailleurs, le Syndicat avait proposé d'analyser les possibilités d'introduire un « up-grading » (volontaire) pour les facteurs et de les affecter, dans la mesure du possible, comme agent de guichet (à plein temps), à fur et à mesure des vacances de poste afférents; cette proposition n'a été prise en considération jusqu'à ce jour.

Pour ce qui est d'un salaire pour les agents du tri et de la distribution, équivalant, ou proche du salaire social minimum, le Syndicat s'y oppose formellement.

Le Syndicat ne s'oppose pas, dans le cadre du programme pluriannuel d'accroissement de l'efficacité économique, à des économies dans les dépenses de personnel, à condition qu'elles soient accompagnées d'une majoration des tarifs postaux et qu'elles soient mesurées.

A la lumière de ce qui précède le Syndicat propose d'engager les futurs facteurs dans le régime de l'employé public à plein temps, dont les rémunérations sont substantiellement plus bas que ceux des fonctionnaires, vu que le nombre de points indiciaires, la valeur du point indiciaire et le nombre de promotions sont réduits alors que les délais pour bénéficier d'une promotion sont plus longs.

Le Syndicat avait déjà fait cette proposition au Comité de Direction qui, toutefois ne l'a pas pris en considération. Le Comité de Direction devrait être invité à analyser cette option et chiffrer le potentiel d'économies.

Le Syndicat estime que ses propositions sont tout-à fait conformes à l'Agenda 2012 qui demande *d'assurer un niveau et une qualité aussi élevés que possibles de l'emploi, tout en adaptant dans le dialogue social, les usages et pratiques aux nouvelles contraintes du marché et aux changements de l'environnement socioculturel par une flexibilité et une mobilité accrues du personnel en fonction des besoins du groupe de l'EPT.*

Pour le client

LE FACTEUR, EST MON AMI



LA POSTE

Postfix

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



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409

Pour l'EP&T il n'est qu'un coût !