

Postfax



No 38
Janvier 2008

POSTES

En ce qui concerne les comités de direction divisionnaires et le comité de coordination de la Direction Générale, qui apparemment sont à la base du succès de l'EP&T, il y a lieu de rappeler qu'ils n'ont été mis en place qu'en 2006, et que leur apport ne pourra donc être que très limité; une évaluation de leurs activités se fait d'ailleurs toujours attendre.

Avec tout le respect qu'on doit aux services Finances, Personnel, Communications externes et internes, de même qu'aux cadres formés en leadership, on peut avoir de très grands doutes sur leur influence directe sur le résultat d'exploitation de l'EP&T. D'ailleurs, en ce moment, une nouvelle réorganisation du service du Personnel (comme d'habitude sur rapport et à l'aide d'un consultant externe) est en train de se faire.

Pour ce qui est de la modernisation du système d'évaluation, cette soi-disante modernisation ne sera opérationnelle qu'en 2009 !!!

Pour le Syndicat l'excellente situation de l'EP&T est le résultat de trois facteurs déterminants, à savoir :

- le Conseil d'Administration a fait le bon choix dans les 5 principes directeurs de l'Agenda 2007 ;
- le Comité de Direction, malgré toutes les critiques justifiées à apporter, peut se prévaloir d'une bonne mise en application de ces principes directeurs ;
- l'EP&T a pu s'appuyer sur un personnel hautement dévoué, motivé et compétent à tous les niveaux de la hiérarchie ce que par ailleurs le Président du Conseil d'Administration a souligné dans son avant-propos au livre jaune des communications au Luxembourg en retenant que *si l'Entreprise peut se prévaloir aujourd'hui des bons résultats, contrairement à l'attente de beaucoup, c'est aussi et surtout le mérite de tout son personnel.*

Inutile, dès lors, de chercher midi à 13 heures

* * * *

RAPPEL

A partir de 2008, conformément à l'Accord Salarial de 2007, les trois jours fériés, à savoir
le lundi gras ;
le jour des Morts ;
le lundi de kermesse ;

sont abolis et remplacés par 3 jours de congé de récréation à prendre selon les convenances personnelles des intéressés.

La demi-journée du mardi de Pentecôte et l'après-midi du 24 décembre sont maintenus comme demi-journées fériés d'usage.

A partir de l'année 2009 sera ajouté un jour de congé de récréation supplémentaire.

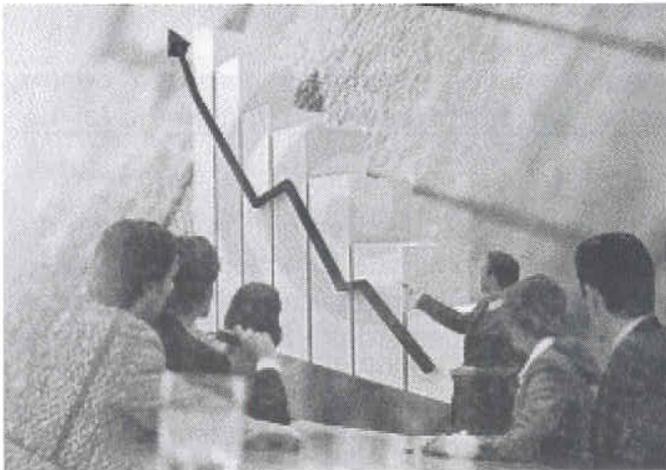
Réforme du système d'évaluation

425.000 euros

9000 heures de travail

et beaucoup d'énergie
gaspillés

En 1995, l'Entreprise des P&T a introduit un système d'évaluation de son personnel, lié à une prime de participation au bénéfice, en tant que, selon les dires du Comité de Direction, « *d'élément de motivation supplémentaire face à un environnement concurrentiel de plus en plus mouvant.* »



A part un élargissement de l'échelle de notation en 2001, en augmentant de 4 à 6 le nombre de notes pouvant être attribuées, aucune autre adaptation ou réforme du système n'a été nécessaire jusqu'ici.

Or, dans une note informative adressée au Conseil d'Administration de l'EP&T, le Comité de Direction affirme que le système « *connaît aujourd'hui un essoufflement* », de sorte qu'il a dû « *actualiser le système afin qu'il réponde davantage*

aux contraintes concurrentielles de nos jours et qu'il devienne un outil de management encore plus performant ».

Toutefois, selon les dires du consultant français Axone, chargé d'élaborer un nouveau système d'évaluation, le besoin d'une réforme résulte d'une enquête interne auprès du personnel sur l'acceptation et les faiblesses du système.

La note informative au Conseil d'Administration n'évoque pas une telle enquête interne ; les représentants du personnel ont, non plus, ni été informés, ni consultés au sujet de la méthodologie ou de l'échantillonnage appliqués pour cette obscure enquête.

D'après les renseignements recueillis par le Syndicat, cette pseudo enquête remonte à l'initiative d'une attachée de la Direction Générale (un de ces électrons libres sans fonctions déterminées) qui, à la suite de papotages avec des collègues de travail, choisis à dessein, a tiré les conclusions jugées utiles pour se créer une mission taillée à la mesure de ses ambitions.

Cour Constitutionnelle

Confirmation de la légalité du régime disciplinaire spécifique des P&T

Dans le cadre d'une affaire disciplinaire la Cour Constitutionnelle a été saisie de la question de savoir si la procédure disciplinaire spécifique de l'EP&T, différente en de nombreux points par rapport au régime disciplinaire de la Fonction Publique, est en conformité avec la Constitution luxembourgeoise, notamment l'article 10bis (1) qui énonce que les luxembourgeois sont égaux devant la loi.

Dans son arrêt du 14 décembre 2007, la Cour Constitutionnelle a retenu (en résumé)



que le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but ;

que la différence instituée par la loi organique de l'EP&T, modifiée par la loi du 25 avril 2005 (introduction d'une procédure disciplinaire spécifique auprès des P&T), entre la procédure disciplinaire des agents de l'EP&T relevant du statut des fonctionnaires d'Etat et celle des autres fonctionnaires d'Etat est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but ;

de sorte que la procédure disciplinaire spécifique aux fonctionnaires de l'EP&T n'est pas contraire à l'article 10 bis(1) de la Constitution

Nouvelle fiche de rémunération

A partir de l'exercice 2008, l'EP&T utilise un nouveau système informatisé pour la gestion du calcul des rémunérations du personnel et pour l'établissement de la fiche de rémunération.

Comme pour tout nouveau système informatisé d'éventuels problèmes peuvent se poser, le personnel a été invité, par le biais d'une circulaire à vérifier soigneusement leur fiche de salaire.

S'il faut reconnaître que le passage au nouveau système de gestion des rémunérations s'est apparemment très bien passé, de nombreux collègues ont éprouvé des difficultés pour vérifier l'exactitude du calcul de la cotisation pour l'assurance dépendance.

Voici donc comment le calcul de cette cotisation s'effectue

Rappelons, à titre d'information que le financement de l'assurance dépendance est assuré

- 1.- par une contribution de l'Etat fixée à cent quarante millions ;
- 2.- une contribution spéciale consistant dans le produit de la taxe « électricité » imputable à tout client final qui affiche une consommation annuelle supérieure à 1 million de kWh.
- 3.- pour le restant une contribution dépendance est à payer par tout salarié dont le taux est de 1,4% de la rémunération brute mensuelle (sans cotisations sociales, ni impôts) moins un abattement d'un quart du salaire social minimum pour un ouvrier non qualifié, soit $\frac{1}{4}$ de 1.570,28 € = 392,57€.

Exemple de calcul de la cotisation assurance dépendance

Rémunération brute : 3500 euros

Cotisation dépendance à payer : $3500 - 392,57 = 3107,43 \times 1,4\% = \underline{43,50 \text{ €}}$

Après les livres rouges de
"MARX" et "MAO"



le livre jaune
des Communications
d'Edmond TOUSSING



Postfix



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

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409