



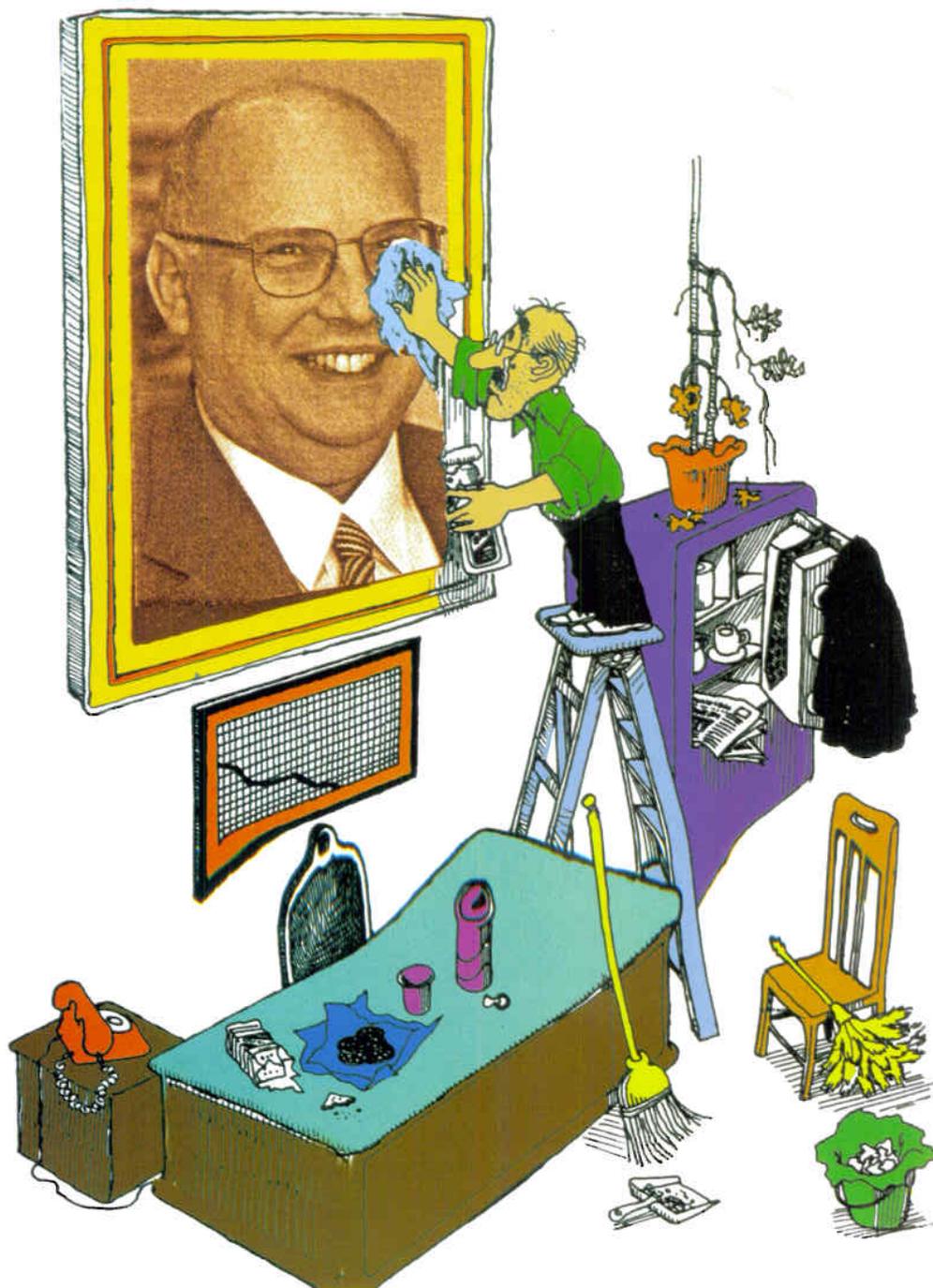
Postfax



No 32
Avril 2005

POSTES

De Syndicat gratuléiert a wënscht dem neie Personalchef



de néidegen Duurchbléck

Postfach

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



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409



Postfax



No 32
Avril 2005

POSTES

Marcel Heinen

Nouveau responsable de la



politique du personnel

Message du Syndicat des P&T

Monsieur le Directeur Général adjoint,

Permettez-nous de vous présenter nos félicitations pour votre nomination de Directeur Général adjoint. C'est avec confiance et espoir que nous vous accueillons dans votre nouvelle fonction de responsable de la politique du personnel de l'EP&T.

L'EP&T dispose d'une main d'oeuvre très dévouée et compétente; elle peut également se prévaloir d'un atout difficile à toucher du doigt : un accord tacite entre le Comité de Direction et le Syndicat des P&T sur les règles de jeu social à l'intérieur de l'Entreprise.

Le Syndicat des P&T n'a jamais été intéressé à tenir le devant de la grande scène de l'actualité pour lancer des menaces d'un conflit social ; il s'est toujours appliqué à maintenir la paix sociale et à promouvoir le dialogue et le consensualisme.

Ce « gentlemen's agreement », tacite pour les uns, explicite pour les autres, constitue une part importante dans le capital de l'EP&T, et est à la base de sa réussite dans un marché de plus en plus concurrentiel.

Cela n'empêche pas le Syndicat des P&T de critiquer ou de s'opposer à des décisions du Comité de Direction. Cela ne l'empêche pas non plus d'exprimer sa désapprobation vis-à-vis de la politique de personnel des dernières années.

Le Syndicat des P&T a étroitement collaboré à l'élaboration des lignes directrices de l'Agenda 2007 qu'il approuve et soutient.

Or, force est de constater des divergences de vue fondamentales en ce qui concerne la mise en vigueur de ces lignes directrices. La seule réponse de l'Entreprise aux défis posés semble se limiter à une réduction démesurée de l'effectif du personnel, qui se traduit par des remises en cause des régimes de travail, des refus ou rappels de congé, l'obligation de se faire payer les repos compensatoires, et les acrobaties mercantilistes pour éviter le paiement d'heures supplémentaires, le tout au détriment du personnel et de ses conditions de travail.

Toutefois nous restons confiants que vous vous porterez fort pour

- défendre le statut d'agent public du personnel des P&T ;
- maintenir et consolider l'unité des secteurs postaux, financiers postaux et de télécommunications dans une seule entreprise publique ;
- développer la mission de service public des P&T.

et nous gardons l'espoir que vous initierez une politique du personnel qui, à côté des aspects économiques, prendra également en considération la responsabilité sociale de l'Entreprise.



La Chambre des Députés vient de voter une

Nouvelle loi modifiant certaines dispositions de la loi organique de l'EP&T.

La loi organique réformée de l'EP&T attribue au Comité de Direction les moyens nécessaires pour une meilleure gestion des ressources humaines en matière de recrutement, de stage, de formation professionnelle, de discipline et d'agencement des différentes carrières.

La mise en application de ces nouvelles dispositions constitue

l'opportunité pour l'EP&T d'initier une nouvelle politique du personnel qui associe intérêts économiques de l'Entreprise et intérêts légitimes du personnel.

Dans cet ordre d'idées, le Syndicat des P&T a soumis au nouveau directeur général adjoint, responsable de la politique du personnel, le catalogue revendicatif repris ci-après.

Recrutement

En ce qui concerne le recrutement d'agents des carrières moyennes et inférieures l'Entreprise n'a plus, ces dernières années, engagé de fonctionnaires-stagiaires, mais a comblé les vacances de postes de fonctionnaires par l'engagement d'employés publics ou privés.

Le Syndicat des P&T tient à rappeler que l'Entreprise a promis de n'engager, dès la mise en application

de la réforme de la loi organique et des nouvelles procédures de recrutement afférentes, que des fonctionnaires-stagiaires dans les carrières respectives, et d'offrir aux employés en activité de service, pouvant se prévaloir des conditions requises pour l'accès à une carrière de fonctionnaire, la possibilité d'une fonctionnarisation.

Fonctionnarisation d'employés

Une fonctionnarisation d'employés par le biais d'un examen-concours à organiser par l'EP&T pose plusieurs problèmes.

Tout d'abord les employés (publics et privés) qui réussissent à un tel examen-concours, et qui entrent en stage, doivent démissionner en tant qu'employé étant donné qu'on ne

peut pas être employé et fonctionnaire-stagiaire à la fois.

Or, les employés qui abandonnent un contrat à durée indéterminée pour un statut de stagiaire, doivent prendre à leur charge le risque d'une non-prolongation du stage (un licenciement du stagiaire peut intervenir à tout moment sur décision du comité, ou d'office après deux échecs à l'examen de fin de stage).

Il faudra dès lors, pour les cas précités, **prévoir une garantie de maintien d'emploi.**

La meilleure garantie serait de passer du contrat d'employé (public ou privé) directement au statut de fonctionnaire, c.-à-d. moyennant une dispense de l'examen-concours et du stage.

En plus, il faudrait accorder aux employés engagés auprès des P&T qui désirent intégrer une carrière de fonctionnaire, une dispense de fréquenter l'Institut National d'Administration Publique.

Ce faisant l'Entreprise n'innoverait en rien puisque l'article 2 paragraphe 4 du Statut général des fonctionnaires de l'Etat prévoit que « *en cas de circonstances exceptionnelles dûment constatées par le Gouvernement en conseil, des agents pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle étendue dans le secteur privé ou disposant de qualifications particulières requises pour un emploi déclaré vacant*

peuvent être admis au service de l'Etat. Cette admission se fait sur proposition du ministre du ressort par dérogation aux conditions normales d'admission, de nomination et de stage...

Ces agents sont engagés sous le régime des employés de l'Etat à un poste correspondant à leur degré d'études pour la durée d'une année. Après cette période, ils peuvent être nommés en qualité de fonctionnaire de l'Etat à un emploi d'une carrière de fonctionnaire correspondant à leur degré d'études. A cet effet ils peuvent être dispensés par le Gouvernement en conseil des limites de la bonification d'ancienneté telle que prévue à l'article 7 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

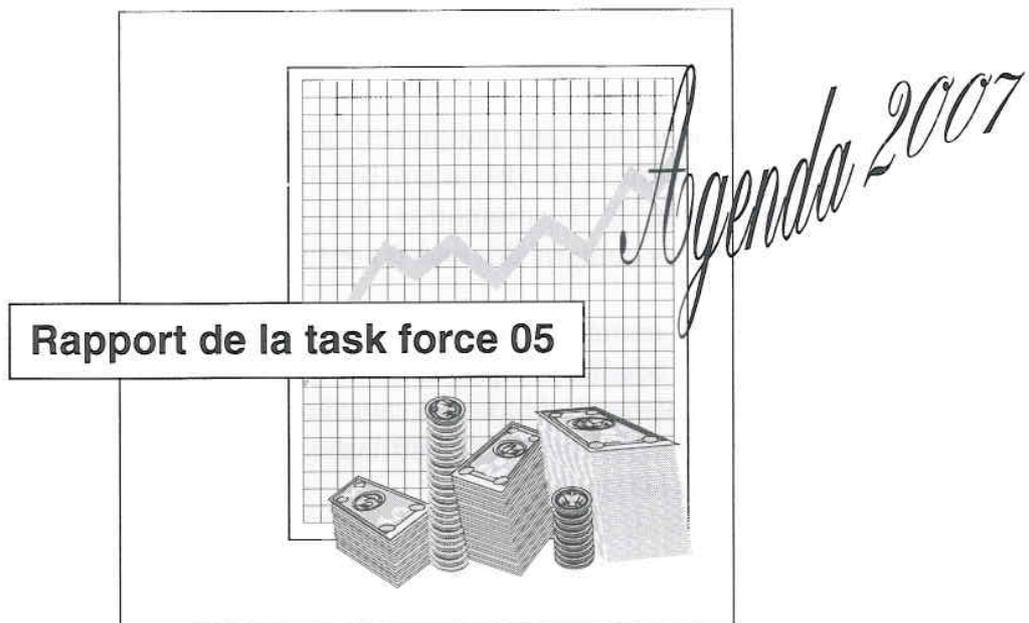
Si l'on part de l'idée que les employés publics et privés au service de l'Entreprise depuis au moins 2 ans (équivalent du stage de 2 ans des fonctionnaires) disposent de *qualifications particulières requises pour un emploi déclaré vacant dans une carrière fonctionnaire correspondant à leur degré d'études*, et vu que les attributions dévolues au Gouvernement au Conseil et au Ministre à l'article 2(4) précité du statut général sont désormais de la compétence du Comité de Direction (article 24(2) de la réforme de la loi organique de l'EP&T), ce dernier pourra autoriser (sans autre forme de procédure) le changement de régime dans les conditions précitées.

Sur base de cet article, et vu que les attributions dévolues au Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative sont désormais de la compétence du Comité de Direction (article 24(2) de la réforme de la loi

organique de l'EP&T), ce dernier pourra prévoir une carrière ouverte pour les employés publics, dont les modalités seront à fixer en concertation avec l'Association des Employés des P&T.

A la lumière de ce qui précède, et afin d'avoir un échange de vues sur la politique du personnel future, le Syndicat des P&T a demandé une entrevue avec le nouveau directeur général adjoint, responsable de la politique du personnel.





- La task force 05

Surplus/Manque de personnel

vient de soumettre au Syndicat son rapport final

Dans sa prise de position le Syndicat a rappelé qu'il a souscrit à l'Agenda 2007 dans la conviction qu'il est à la fois nécessaire et possible de mieux valoriser les ressources humaines tant dans l'intérêt du personnel que dans celui de l'Entreprise.

Pour ce faire l'Entreprise devra créer un meilleur environnement de travail, instaurer un climat de confiance, accroître le degré de motivation du personnel à tous les niveaux et, en dernière analyse, renforcer sa position dans le marché concurrentiel et répondre à sa responsabilité envers le personnel et le pays.

Force est toutefois au Syndicat de constater que la task force 05 ne s'est guère préoccupée de telles considérations. Il est donc absolument nécessaire de développer plus en détail un des principes directeurs qui est à la base de l'Agenda 2007, à savoir le rôle social de l'EP&T qui a apparemment complètement échappé à une task force 05 qui semble croire que l'unique responsabilité sociale de l'Entreprise consiste à accroître les bénéfices.

Or, l'Agenda 2007 ne vise pas de maximisation des bénéfices, mais un résultat financier positif pour l'Entreprise dans son ensemble et pour chacun de ses secteurs d'activités.

L'Agenda s'inscrit donc dans une politique d'entreprise consciente que le succès commercial et les bénéfices ne découlent pas uniquement d'une réduction des coûts, mais également de la promotion des conditions de travail et de la responsabilité sociale, y compris des intérêts des consommateurs.

Pour le Syndicat, la rentabilité d'une entreprise publique ne se mesure pas uniquement selon le bénéfice exprimé en x pourcent par rapport aux fonds propres, mais tient également compte du caractère de service public et du service universel, du taux d'emploi et de la contribution et de l'implication dans la vie économique et sociale nationale.

Assurer un service universel de qualité à l'ensemble de la population (3e principe directeur de l'Agenda 2007) implique, entre autres, une présence de l'Entreprise sur l'ensemble du territoire pour offrir à tous les citoyens un accès égal aux prestations de bonne qualité. Une réduction des points de présence est contraire audit principe directeur et inacceptable.

D'un autre côté, alors que le Grand-Duché souffre d'un ralentissement économique et d'une augmentation inquiétante du chômage, il n'incombe pas à une entreprise socialement responsable, hautement rentable par-dessus le marché, de procéder, dans un esprit qui dépasse largement le cadre d'un contrôle des coûts, à des suppressions d'emplois ou à des externalisations de missions et, par là, échanger des emplois de qualité du secteur public avec des emplois instables et précaires du secteur privé.

Le fait que la task force 05 ait reconnu elle-même d'avoir travaillé « *sans concept global* » ne la met pas à l'abri du reproche d'un manque de proportionnalité dans ses propositions : dans toute démarche de réforme il ne faut corriger que les situations qui sont, soit dommageables pour l'entreprise, soit manifestement dépassées : « *if it's not broken, don't fix it* ».

Dans sa démarche, la task force 05 fait une subtile nuance entre des activités « non core-business » et des activités « de support non liées à la production ». Pour les activités qui, à son avis, ne rentrent pas dans le core-business elle propose l'externalisation, alors que pour les activités de support elle propose même des augmentations de l'effectif. La différence entre ces deux genres d'activité nous échappe, si ce n'est que pour suppléer au manque d'arguments pour justifier des externalisations.

D'ailleurs, les propositions d'externalisation avec les suppressions d'emplois y relatives ne sont appuyées par aucune étude chiffrée des réductions escomptées des coûts du personnel, ni des augmentations conséquentes des coûts de la sous-traitance, sans parler des autres effets négatifs pour l'Entreprise.

Pire même, pour étayer une de ses propositions, la task force 05 s'est même, selon ses dires, contentée dans ses considérations, de reprendre les grandes lignes d'une analyse actuellement en cours à la Division des Postes !

En ce qui concerne le garage de l'Entreprise, la task force 05 suggère le calcul d'un « business case », mais auparavant a déjà conclu que *le garage de la division des télécommunications ne constitue pas une façon économique de gérer le parc des voitures de l'entreprise*. Pour le Syndicat, le garage de l'Entreprise est un service de support indispensable au bon fonctionnement des services.

En ce qui concerne le centre intégré de services résidentiels, la task force 05 fait état de données sur les marges bénéficiaires de ce service (données dont nous n'avons pas connaissance) pour finalement s'attaquer à la gestion de l'horaire mobile qui devrait, à son avis, être revue et repensée dans son ensemble pour l'entreprise.

En ce qui concerne l'imprimerie, les propositions de la task force 05 d'externaliser les travaux de l'imprimerie au « printshop » sont en complète contradiction avec les dires d'un responsable de la DP selon lequel ce genre d'impression ne rentrera nullement dans les attributions du printshop. Quoiqu'il en soit, l'imprimerie constitue également un service de support que le Syndicat n'est pas disposé à abandonner.

Tout le document manque de fond et de compétence. D'une plume facile on fait état de la nécessité de l'alignement de la productivité et du niveau de service au niveau de la moyenne (norme interne), on demande l'augmentation de la productivité d'une telle division ou d'un tel service alors qu'on ne dispose manifestement pas d'instrument pour mesurer une telle norme interne ou une productivité sectorielle.

En outre, le document qui, rappelons-le, ignore les principes directeurs de l'Agenda 2007, se perd dans des contradictions. Dans ses considérations sur le potentiel de développement de la division des services financiers postaux, la task force 05, d'un côté mise sur l'élargissement de la palette des produits offerts et propose même l'engagement de 6 spécialistes pour développer le compte-épargne, alors que de l'autre côté elle prétend qu'une rentabilisation du réseau guichet par un nouveau portefeuille de produits, y inclus des produits financiers n'est pas réaliste.

A.- Mesures d'harmonisation entre carrières

1.-

- **une structure des carrières portant uniformément sur 6 grades, à savoir**
 - **3 grades au cadre ouvert**
 - **3 grades au cadre fermé avec**
 - **20% de l'effectif au 1er grade du cadre fermé**
 - **20% de l'effectif au 2e grade du cadre fermé**
 - **20% de l'effectif au 3e grade du cadre fermé**
- **un avancement en traitement automatique garanti au premier grade du cadre fermé après 15 ans de service au plus tard**

2.-

- **la création de grades de substitution pour chaque carrière**

3.-

- **la création d'un grade de substitution pour chaque grade du cadre fermé**
 - avec fixation du nombre maximum des postes dont les titulaires pourront bénéficier d'un grade de substitution à **30 % de l'effectif**, dont au moins 15 % réservés à des titulaires du dernier grade barémique, et
 - abolition du nombre limite de titulaires de postes hors cadre pouvant accéder aux grades de substitution

4.-

- **allocation d'un grade supplémentaire en fin de carrière**

5.-

- **Allocation d'une biennale supplémentaire au moment de la réussite de l'examen de fin de stage**
- **Allocation d'une biennale supplémentaire au moment de la réussite de l'examen de promotion**

merci-facteur.com

vers une poste virtuelle ?

A l'heure où les services postaux de tous les pays s'interrogent sur l'avenir des lettres papier qui subissent de plus en plus la concurrence du courrier électronique (e-mail, sms, mms etc.) un nouveau concept de courrier hybride fait son apparition :

le courrier postal en ligne

Concrètement, le courrier hybride permet d'envoyer une lettre timbrée depuis un ordinateur connecté à Internet. Plus besoin de se déplacer vers une boîte aux lettres, ni d'acheter des timbres. Ce concept nouveau vient de faire son apparition en France sur le site www.merci-facteur.com ; c'est le premier du genre : Jusqu'à présent quelques sites anglophones utilisaient déjà un concept analogue, mais en limitant l'envoi à une simple lettre, sans mise en forme, ni autre fonction.

La Poste française , avait commencé l'expérience en mettant en ligne son service d'envoi de courrier hybride pour des lettres recommandées. Cette fois, il s'agit bien de transformer du virtuel en réel pour les particuliers . L'internaute compose son courrier sur son PC, le valide et la poste (prestataire en ligne) se charge de l'imprimer, de le mettre sous enveloppe, de la timbrer et de l'expédier par le circuit postal.

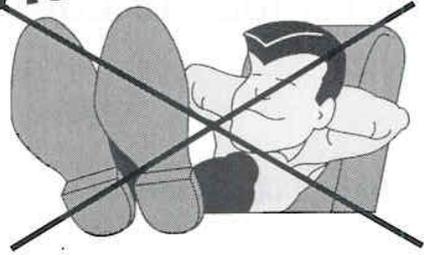
L'avantage est d'allier la modernité et la rapidité d'Internet avec le plaisir retrouvé de recevoir un courrier papier dans sa boîte aux lettres, sans le côté éphémère d'un e-mail ou d'une carte virtuelle. Merci-facteur.com. offre la possibilité de personnaliser son courrier en le faisant imprimer dans un autre format que l'A4, ou en permettant l'envoi de photos numériques ou des cartes illustrées.

Le paiement de la prestation se fait par carte de crédit en liaison sécurisée; le prix est de 0,95 euros pour une simple lettre A4, majorée de 0,10 euros pour une simple enveloppe et du prix du timbre en fonction des tarifs postaux en vigueur.

L'EP&T luxembourgeoise est également en train d'élaborer un nouveau produit sur la base d'une interactivité Internet (dans le cadre d'un print-shop) qui toutefois ne s'adresse qu'aux clients professionnels (impression et mise sous enveloppe d'extraits de comptes de factures etc.).

L'exemple français devrait néanmoins inciter à réfléchir si le service ne pouvait également être étendu aux particuliers.

Compensations pour jours fériés d'usage



Dans l'édition n° 31 du Postfax, le Syndicat avait fait état d'un litige avec l'EP&T en ce qui concerne les jours fériés d'usage.

Depuis 2004 l'Entreprise a modifié son approche en ce qui concerne les compensations à accorder pour les jours fériés d'usage suivants :

lundi gras, ½ journée du mardi de Pentecôte, lundi de kermesse,
jour des morts, ½ journée la veille de Noël.

Ainsi, le personnel occupé à tâche complète dont l'ordre de service ne prévoit pas de travail le jour en question ou dont l'ordre de service est compris dans un roulement qui ne prévoit pas de travail le jour en question n'aurait droit à aucune compensation.

Le personnel occupé à tâche partielle dont l'ordre de service ne prévoit pas de travail l'après-midi du jour en question ou dont l'ordre de service est compris dans un roulement qui ne prévoit pas de travail pendant l'après-midi du jour en question, n'aurait non plus droit à une compensation.

Or, les années précédentes ces compensations étaient toujours accordées sans problème.

Comme l'Entreprise persistait dans son attitude, le Syndicat a soumis le dossier à son conseiller juridique.

Selon notre juriste, le règlement grand-ducal qui fixe les jours fériés d'usage ne reconnaît aucun droit à compensation dans l'hypothèse où un jour férié d'usage coïncide avec un jour de la semaine pendant lequel l'agent n'aurait pas été obligé de faire du service, à la différence de ce qui est prévu pour les jours fériés légaux ou des jours de rechange.

De même le conseiller juridique a conclu que les conditions ne sont pas non plus remplies pour invoquer le principe des droits acquis.

Dans ces conditions, l'Entreprise est donc en droit de refuser les compensations en question.

Avis important !

Allongements de grade

Il est rappelé que pour pouvoir bénéficier d'un allongement de grade il faut :

introduire pour **chaque allongement** une demande écrite **au plus tard 3 mois avant l'échéance** ;

avoir suivi le nombre de cours de formation continue prescrit (*voir ci-dessous*)

Attention : la première partie de l'allongement de grade (une annale) peut déjà être allouée une année après avoir obtenu le dernier échelon barémique.

Cours de formation continue

Il est rappelé que

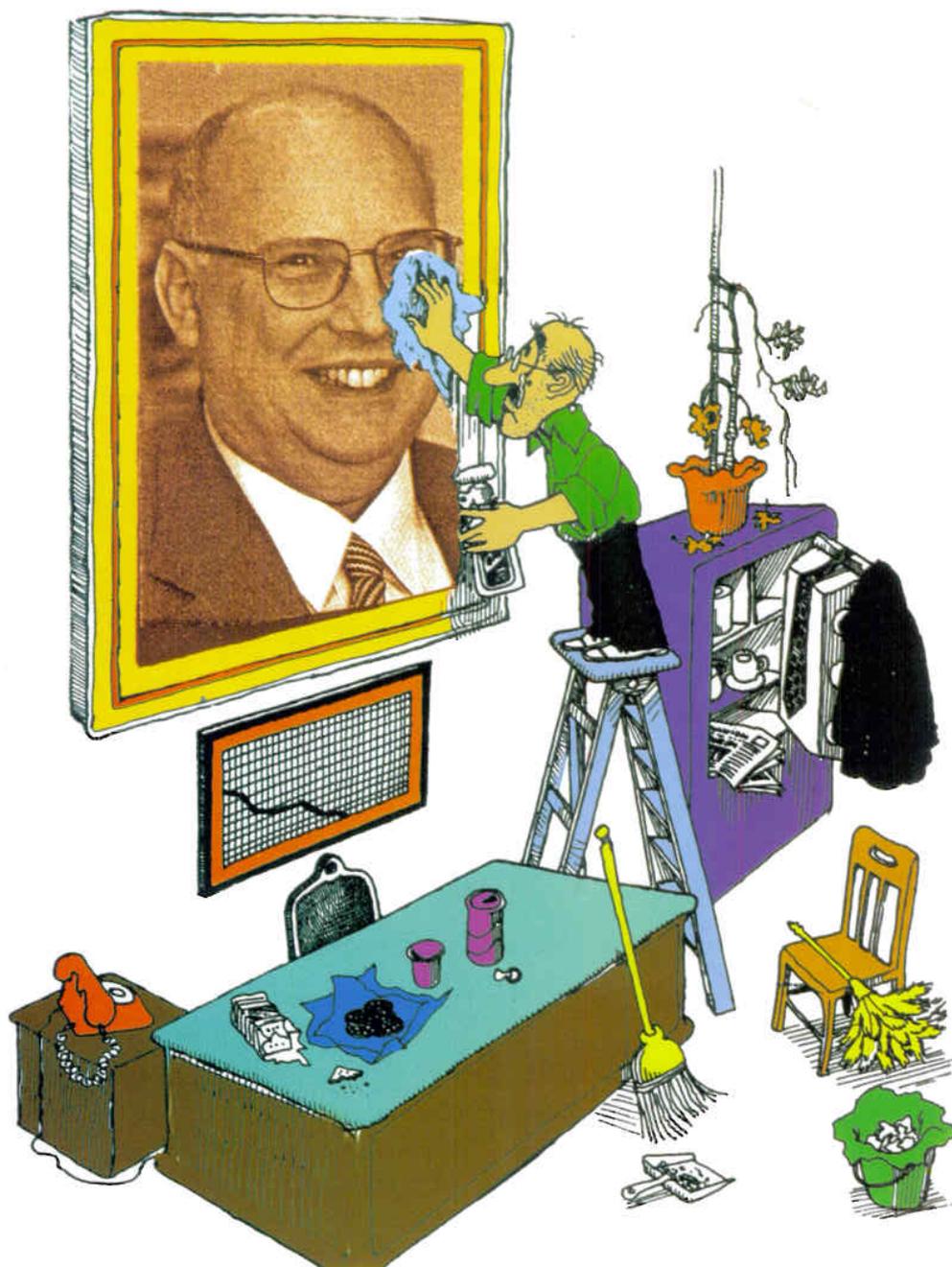
- ° **toute promotion dans le cadre ouvert et**
- ° **tout allongement du cadre fermé**

sont liés à la condition d'avoir absolvé au total les cours de perfectionnement suivants :

	ingénieur, attaché, ingénieur-technicien, expéditionnaire administratif et technique, artisan, facteur	rédacteur, technicien
cadre ouvert	1er grade de promotion: 6 jours 2e grade de promotion: 12 jours	1er grade de promotion: 4 jours 2e grade de promotion: 8 jours 3e grade de promotion : 12 jours
cadre fermé	allongement de l'avant-avant-dernier grade (<i>seulement facteurs</i>): 18 jours allongement de l'avant-dernier grade : 24 jours allongement du grade de fin de carrière : 30 jours	allongement de l'avant-avant-dernier grade : 18 jours allongement de l'avant-dernier grade : 24 jours allongement du grade de fin de carrière : 30 jours

Les fonctionnaires qui au 1 janvier 2001 (entrée en vigueur de la loi sur la formation continue) avaient déjà suivi des cours de formation, ou qui étaient classés dans l'avant-dernier ou le dernier grade du cadre ouvert, bénéficient de certaines bonifications par rapport au nombre de jours de formation repris dans le tableau ci-avant (se renseigner auprès du service du personnel)

De Syndicat gratuléiert a wënscht dem neie Personalchef



de néidegen Duurchbléck

Postfach

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



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409