

Postfax

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



No 31
Janvier 2005

Nouvel Organigramme de l'Entreprise

Le plan d'action de l'Agenda 2007 prévoit une révision de la structure organisationnelle de l'Entreprise.

Une telle révision s'impose depuis longtemps, étant donné que l'Entreprise n'a jamais pu se défaire d'une organisation bureaucratique d'antan, et vu que le Comité de Direction garde toujours en son sein tous les pouvoirs de décision, décisions prises souvent en chambre secrète qui, à défaut d'une communication interne digne de ce nom, n'atteignent souvent pas du tout, ou avec un retard substantiel, ceux qui, aux différents niveaux de la hiérarchie, sont appelés à les exécuter..

En outre, la loi du 15 décembre 2000 a créé, à côté des divisions "postes" et "télécommunications," une nouvelle division, notamment celle des "services financiers postaux." Cette création n'a, jusqu'aujourd'hui, eu aucune répercussion sur l'organisation structurelle de l'Entreprise. Les CCP ont continué d'être traités comme accessoire à la division des postes.

Etant donné que les deux directeurs général adjoint (MM. Dondelinger et Kihn) avaient annoncé leur départ à la retraite, le Comité de Direction a été invité par le Conseil d'Administration de profiter de l'occasion pour présenter une proposition de réorganisation de l'organigramme des P&T.

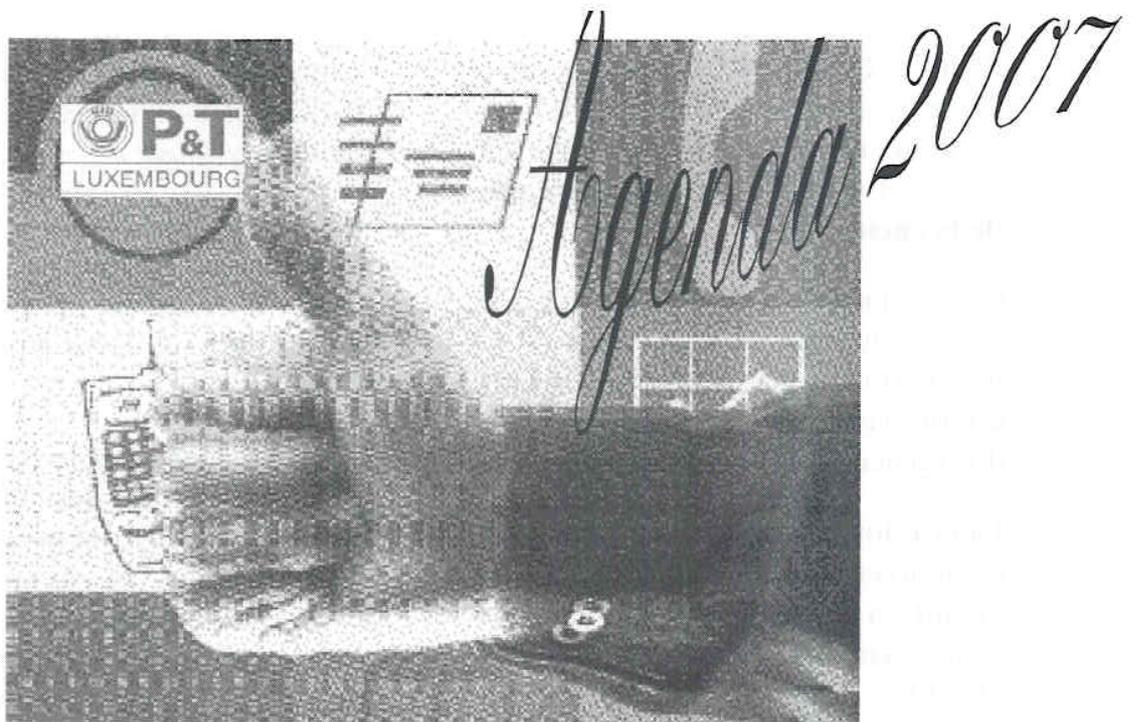
Parmi les réorganisations proposées, il y a lieu de relever la création dans la direction générale:

- d'un support pour l'élaboration des stratégies de l'Entreprise,
- d'une entité "communication interne et externe",
- d'un service chargé des relations avec les régulateurs et opérateurs.

Dans les trois divisions les différentes fonctions seront regroupées dans différentes unités ou départements (voir schéma ci-après). La division des services financiers postaux sera placée sous la direction du membre du Comité de Direction chargé des finances et de la trésorerie dans la Direction Générale.

Dans le cadre d'une décentralisation des pouvoirs de décision et d'une responsabilisation plus large dans la gestion opérationnelle, chacune des trois divisions d'exploitation sera dotée d'un **Comité de Direction Divisionnaire** (CDD) alors que dans la direction générale sera créé un **Comité de Coordination** (CCD).

Ces comités divisionnaires et de coordination seront présidés par le membre du Comité de Direction compétent pour la division ou la direction générale. Feront partie de ces CDD/CCD des responsables de différents unités, départements ou services. Une partie des membres des CDD/CCD seront autorisés à porter le titre "d'adjoint au directeur". Les membres de ces comités auront droit à une indemnité financière (à fixer par le Conseil d'Administration) liée à leur fonction.



Au cours de la réunion de décembre du Conseil d'Administration de l'EP&T, les présidents des différents groupes de travail (task force), créés dans le cadre de l'Agenda 2007, ont présenté un premier bilan de leurs réflexions et travaux.

Le Conseil d'Administration a pu rendre compte que l'agenda 2007 a, en général, déclenché une nouvelle dynamique au sein de l'Entreprise et que de nouvelles initiatives et démarches pour améliorer ou consolider la position des P&T dans le marché concurrentiel ont été, ou seront prochainement mises en oeuvre. En tout cas l'avenir de l'EP&T ne s'annonce pas aussi morose que d'aucuns veulent le faire croire.

Il est rappelé que l'Agenda 2007 a comme finalité de maintenir un niveau de performance élevé avec un résultat financier positif pour l'Entreprise en général, et pour les

trois divisions en particulier, le tout dans le respect

- des dispositions législatives propres au statut des agents,
- du maintien du statut d'une entreprise publique indépendante
- d'un service universel de qualité,
- d'une mise à la disposition des clients d'une technologie de pointe.

Il s'agit donc d'assurer le futur, et non de sacrifier la qualité de service et de l'emploi sur l'autel d'un mercantilisme exagéré.

En ce qui concerne la réduction des coûts du personnel, le Conseil d'Administration avait décidé, pour l'exercice 2004, de procéder à 13 conversions de postes et de réduire de 440 heures (soit l'équivalent de 11 postes à plein temps) le nombre total des heures hebdomadaires prestées par l'Entreprise.

Pour l'exercice 2005 il sera procédé à 5 conversions de postes et à 19 non-remplacements d'agents partis en retraite. Evidemment, **il n'y aura pas de licenciements.**

On ne saurait toutefois cacher que sur les travaux de la task force 3 « motivation « adéquate des agents commerciaux » il existe des divergences de vue fondamentales.

La task force 3 préconise d'introduire un nouveau mode de rémunération visant à rémunérer les agents commerciaux qui démarchent les gros clients sur base d'un commissionnement proportionnel au résultat de leur travail. Le Syndicat s'oppose à tout écart du système de rémunération propre à la Fonction Publique qui a fait ses preuves et qui reste garant d'une cohésion sociale au sein de l'Entreprise.

Le Syndicat des P&T se porte fort pour le maintien du système de rémunération des fonctionnaires et employés publics dont le principe essentiel 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'à ses favoris, 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* ».

Ce système que d'aucuns qualifient d'automatisme a fait ses preuves - puisqu'il élimine à priori tout favoritisme - et devra être maintenu tel quel.

Ceci n'empêche pas le Syndicat de veiller à ce que les indemnités, primes, suppléments de rémunérations et avantages du personnel soient constamment adaptées aux nouvelles contraintes et sujétions particulières auxquelles sont soumis les agents des P&T.

Le Syndicat s'oppose donc à un système de méritocratie qui n'aboutira qu'à des discriminations et mettra en péril la paix sociale.

En outre, comment déterminer les agents commerciaux ? Les agents en relation directe avec les clients (guichets, distribution, téléboutiques, service technique, call center, renseignement, ccp, office des timbres, relations publiques, etc) sont également des agents commerciaux au même titre que ceux qui démarchent les grands comptes.

Comme l'a signalé le Directeur Général dans son éditorial de la Hauspost 46/04, **tous les agents** de l'EP&T *constituent un énorme potentiel de vente* et qui ont *pour mission de parler autour d'eux des produits et services de l'Entreprise.*

Partant, les agents des P&T sont tous des agents commerciaux.

L'EP&T sévèrement critiquée dans le rapport Fontagné sur la compétitivité du Luxembourg

Qui ne dit mot consent

Fin novembre 2004, dans le cadre d'une conférence à laquelle étaient invités tous les représentants des milieux intéressés (y compris le Président du Comité de Direction de l'EP&T), le professeur Fontagné a présenté son rapport sur la compétitivité du Luxembourg.

Lors de son exposé, le professeur Fontagné a déclaré qu'au Luxembourg, *l'importance de l'opérateur dominant des télécommunications a été un frein décisif à la diffusion des TICs (techniques d'information et de communication) au point que de tels poches de résistance freinent la diffusion des nouvelles technologies de communication, l'implication dans la nouvelle économie et la réalisation de gains de productivité. Le taux d'accès aux services haut débit qui offrent les plus grandes possibilités d'utilisation de l'Internet est l'un des plus bas de l'OCDE, et les prix d'accès sont parmi les plus élevés. L'obstacle majeur à la diffusion de cette technologie tient à une concurrence insuffisante entre opérateurs ADSL, et entre ces derniers et les câblo-opérateurs* En conséquence, il faut davantage **déréglementer**.

Que le professeur se soit limité à copier les affirmations sur le même sujet du rapport 2003 de l'OCDE est compréhensible, mais regrettable vu que ces affirmations déjà fausses en 2003 sont dépassées par les évolutions.

Qu'un Président du Comité de Direction de l'EP&T soit présent dans la salle, mais n'ait rien trouvé à redire, c'est par contre incompréhensible.

Vu les défaillances du Comité de Direction, le Syndicat a réagi et a publié le Communiqué de presse suivant :

L'entreprise des P&T- un frein pour la compétitivité ?

Selon le rapport sur la compétitivité du Luxembourg du professeur Lionel Fontagné, l'importance de l'opérateur luxembourgeois « dominant » des télécommunications, en l'occurrence l'Entreprise des P&T, a été un frein décisif à la diffusion des technologies de l'information et de la communication (TIC), et par là de la compétitivité, ceci dû à un manque de concurrence et des prix surfaits.

Le fait que le professeur Fontagné propose de déréglementer le secteur TIC laisse supposer que ce manque de concurrence et d'abus de position dominante dans la fixation des prix subsistent jusqu'à ce jour.

Ce qui est ainsi affirmé d'une plume si facile qu'elle plane au-dessus des réalités, mérite une mise au point.

D'après les statistiques 2003 de la Commission européenne, le Luxembourg est (avec la Suède), le pays qui connaît les offres les plus compétitives pour un panier moyen de télécommunications nationales. Sur le marché des appels internationaux, avec dix opérateurs internationaux et de nombreux revendeurs, la dynamique concurrentielle est très présente au Luxembourg qui se situe parmi les pays les moins chers pour les communications internationales. Le même phénomène s'observe pour les prix des appels de la téléphonie mobile ainsi que pour le tarif appliqué à la location d'une ligne louée de 64kbit/s

Il s'ensuit qu'une part de marché élevée de l'Entreprise publique des P&T n'est pas synonyme de manque de concurrence efficace, mais résulte du fait que cet opérateur a su s'adapter aux nouvelles circonstances dans un marché concurrentiel et peut s'appuyer sur une excellente qualité du service presté par un personnel compétent.

Force est toutefois de constater que la concurrence privée se focalise sur les segments les plus profitables du marché, les grandes villes et zones industrielles, mais se désintéresse des zones de faible densité. Vu le niveau des prix très bas des services de télécoms au Luxembourg, la concurrence investit peu dans l'infrastructure, notamment dans des marchés émergents des services tels que UMTS, xDSL ou autres, mais préfère louer et faire fructifier des capacités de l'opérateur historique, à qui revient la lourde charge des gros investissements dans les services du futur, avec tous les risques d'une mésaventure.

Une régulation trop forte du marché avec des obligations supplémentaires imposées aux opérateurs ayant une présence significative sur le marché, reviendrait dès lors à ralentir considérablement leur esprit innovateur. Tout manque de perspective d'un retour sur investissement raisonnable équivaudra à une diminution des investissements dans la technologie et les infrastructures, retardera la généralisation du réseau numérique à large bande, et risquera de priver une partie de la collectivité de l'accès aux nouveaux services des marchés émergents.

Or, toutes ces considérations n'ont malheureusement pas été prises en compte dans le rapport en question, tout simplement parce que ni l'opérateur historique mis sur le banc des accusés, ni des représentants du personnel compétents en la matière, n'ont été consultés.

Il n'est jamais trop tard pour bien faire.

Accord Salarial

L'actuel accord salarial de la Fonction Publique est venu à échéance au 31.12.2004.

La CGFP, la seule organisation syndicale représentative pour la Fonction Publique est donc en train de négocier un nouvel accord. Cet accord portera probablement sur les années 2005 et 2006 et s'appliquera directement à environ 20.000 fonctionnaires et employés de l'Etat (y compris ceux de l'EP&T), ainsi que, indirectement, compte tenu du mécanisme d'assimilation et des négociations sectorielles, à 2.500 ouvriers de l'Etat et à 22.000 agents des secteurs assimilés (communal, parastatal, CFL, domaine socio-éducatif etc.).

Les négociations devront prioritairement porter sur des mesures de rattrapage pour permettre à la Fonction Publique de tenir le pas avec les secteurs comparables. Il devra être examiné à quel niveau de rémunération se situe la Fonction Publique par rapport aux agents des services parastataux, des secteurs assimilés et du secteur privé conventionné.

En ce qui concerne les salaires des agents publics par rapport à l'évolution économique, il y a lieu de relever que, même si la conjoncture n'est actuellement pas exempte d'incertitudes, l'évolution courante et les perspectives à court et à moyen terme sont encourageantes.

En ce qui concerne le coût de la fonction publique, l'OCDE, - qui n'est pas connue pour nous faire des faveurs-, a établi que les coûts de la fonction publique luxembourgeoise sont particulièrement bas, alors que selon un rapport de la Banque Mondiale, le Luxembourg figure en 4^e position, sur 195 pays, en ce qui concerne l'efficacité de l'administration.

La négociation portera essentiellement sur l'indice de base des traitements qui au courant des 5 dernières années, a été, augmenté comme suit :

- 2,5 % au 1er janvier 2000 ;
- 1,0 % au 1er janvier 2001 ;
- 1,6 % au 1er janvier 2002 ;
- 1,6 % au 1er janvier 2003 ;
- 1,6 % au 1er janvier 2004 ;

A côté de l'élément « rémunération », l'accord salarial devra comporter également des améliorations du statut général, des accessoires de rémunération et des conditions de travail. Les associations affiliées à la CGFP ont été invitées à introduire leurs propositions sectorielles en la matière.

Ainsi, le Syndicat a proposé :

Accès au cadre fermé

Les perspectives d'accès des fonctionnaires administratifs et techniques au cadre fermé varient fortement, d'une administration à l'autre, et d'une carrière à l'autre, selon les structures d'âge du personnel en place.

Force nous est de constater que souvent les actuelles dispositions concernant les avancements en traitement ne suffisent pas pour garantir un déroulement harmonieux d'une carrière. Ainsi, pour une bonne partie d'agents, le passage du cadre ouvert au cadre fermé reste, pendant de nombreuses années,- voire même définitivement-, bloqué.

Afin d'y remédier le Syndicat plaide pour un avancement en traitement automatique garanti au premier grade du cadre fermé après 15 ans de service au plus tard.

Grades de substitution

L'article 22.VII b) de la loi modifiée du 22 juin fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat limite le nombre de bénéficiaires du grade de substitution à 10 % de l'effectif total, ce qui est largement inférieur au nombre de postes classés dans le dernier grade du cadre fermé.

Le Syndicat demande que la disposition du paragraphe 4 de l'article précité qui veut que « *tout fonctionnaire de la carrière supérieure de l'enseignement supérieur qui, à l'âge de 55 ans n'a pas accédé au grade de substitution bien qu'y étant admissible, pourra y accéder par dépassement du contingent de 10 % de l'effectif total* » soit d'application générale pour toutes les carrières bénéficiant du grade de substitution.

Par le même article 22VII, paragraphe 6, le nombre de grades de substitution dont pourront bénéficier les titulaires d'emplois à attributions particulières de caractère technique est limité à 5% de l'effectif.

Ce nombre limite est totalement illogique étant donné que, par définition, ces postes requièrent des compétences spécifiques et des connaissances professionnelles particulières, qualités notamment requises pour pouvoir prétendre au grade de substitution.

Le Syndicat demande donc que le contingent en question soit porté à 10 % de l'effectif, étant entendu qu'il pourra être dépassé dans les conditions revendiquées ci-avant (accès automatique à l'âge de 55 ans).

Congé reporté

Le congé peut être pris selon les désirs personnels du fonctionnaire, à moins que les nécessités de service ne s'y opposent. Le congé qui n'a pas pu être pris au cours de l'année pour des raisons de service, peut être reporté en principe jusqu'au premier trimestre de l'année suivante.

Or, dans la pratique il arrive fréquemment que le congé ainsi reporté ne peut être pris vu que les contraintes qui étaient à la base report du congé (insuffisance de personnel, surcroît de travail etc.) subsistent.

En outre, forcer le concerné à évacuer son congé contre son gré et à l'encontre de ses convenances personnelles, revient à mal honorer sa disponibilité d'avoir renoncé, pendant la bonne saison, à prendre du congé, le tout dans l'intérêt du service.

Il s'ensuit que le Syndicat estime que le délai pour prendre le congé reporté devrait être porté à une année.

Changement de carrière

1.- Les conditions de changement de carrière sont fixées par la loi afférente du 14 novembre 1991. Le nombre maximum de fonctionnaires d'une carrière administrative, technique ou scientifique admis à changer de carrière est fixé à vingt pourcent de l'effectif total théorique de la carrière visée immédiatement supérieure.

Comme il ressort des exemples repris dans le tableau ci-dessous, les chances d'accéder à une carrière supérieure pour les ressortissants d'une même carrière varient fortement d'une administration à l'autre.

	Effectif de la carrière de l'attaché	Effectif de la carrière du rédacteur	Nombre max. de changements de carrière de rédacteurs	Possibilités de changement de carrière par rapport à l'effectif
Administration Gouvernementale	141	307	29	9,45 %
Entreprise des P&T	20	193	4	2,07 %
Administration des Contributions	12	302	3	0,99 %

Afin d'aboutir à une plus grande harmonisation des chances de bénéficier des dispositions de la carrière ouverte, nous proposons de compléter l'article 3 de la loi précitée comme suit :

Le nombre maximum de fonctionnaires admis à changer de carrière est fixé à :

- soit à 20 % de l'effectif total théorique de la carrière qui est immédiatement supérieure à la leur,
- soit à 10 % de l'effectif théorique de leur carrière d'origine

étant entendu que la solution la plus favorable devra être appliquée.

2.- Une disposition transitoire insérée dans la loi précitée du 14 novembre 1991 a étendu les avantages des nouvelles dispositions également aux fonctionnaires qui avaient effectué un changement de carrière sur base du règlement grand-ducal modifié du 5 février 1979.

Or seule la disposition de l'article 6 de la loi de 1991, qui prévoit le placement hors cadre du fonctionnaire ayant changé de carrière, n'a pas été appliquée rétroactivement aux agents qui avaient effectué un changement de carrière avant le 14 novembre 1991. Lesdits fonctionnaires restent intégrés dans le cadre normal de leur nouvelle carrière et, de ce fait, altèrent les attentes de carrière des fonctionnaires qu'ils dépassent en rang d'ancienneté.

Comme cette disposition ne prend effet qu'à partir du passage dans le cadre fermé les premières conséquences négatives qui en résultent pour les concernés ne sont apparues que les dernières années. Le Syndicat estime dès lors nécessaire de corriger cette entrave dans les meilleurs délais.

Heures supplémentaires

Les agents techniques et les informaticiens de l'EP&T sont fréquemment appelés à faire des interventions sur les réseaux ou les logiciels pendant les heures de faible trafic, c.-à-d. après les heures de bureau.

En principe, ces agents auraient droit à des heures supplémentaires. Or, pour éviter ces coûts supplémentaires, l'Entreprise des P&T modifie régulièrement la durée normale de travail des agents concernés et place de début de la journée de travail en fin de journée afin que les travaux d'entretien extraordinaires en question puissent se faire sans dépassement de 8 heures de travail par jour.

Le résultat en est que le travail normal que ces agents doivent évacuer pendant les heures de bureau est reporté au lendemain, ce qui évidemment constitue une surcharge de travail qui devient de plus en plus insupportable.

Le Syndicat a demandé un avis juridique en la matière à Me Bauler, avis que l'Entreprise refute. Dans ces conditions, le Syndicat demande que les dispositions légales concernant les heures supplémentaires soient complétées dans le sens de préciser pour les agents travaillant d'après le régime de l'horaire mobile les plages tombant dans le régime des heures supplémentaires.

Allocation de repas

Le fonctionnaire travaillant à plein temps bénéficie pendant 11 mois de l'année, d'une allocation de repas de 110 euros ; l'agent travaillant à mi-temps bénéficie de la moitié.

Les agents travaillant 75% d'une tâche complète ne reçoivent que la moitié de l'allocation de repas ; ceux qui ne travaillent que 25 % d'une tâche complète ne touchent aucune indemnité de repas.

Vu que ces restrictions ne se fondent sur aucun argument pertinent, le Syndicat propose de fixer l'allocation de repas proportionnellement au temps de travail effectif.

Avantages pour le personnel

RE V E N D I C A T I O N

du



SYNDICAT DES P. et T.

L-2016 Luxembourg · Boîte postale 623

Luxembourg, le 6 décembre 2004

Monsieur Marcel Gross
Président du Comité de Direction
de l'Entreprise des P&T
L-2020 Luxembourg

Monsieur le Président,

Avec la prochaine mise à la retraite des deux actuels directeur général adjoint, le Comité de Direction « de la première heure » de l'Entreprise des P&T aura, à une exception près, cédé la place à un Comité de Direction de 2e génération.

Depuis la création de l'Entreprise en 1992, non seulement le Comité de Direction, mais tout le personnel ont accompagné, avec succès, des profonds changements structurels, de mentalité et des conditions de travail, pour positionner et maintenir les P&T à la première loge dans un nouvel environnement de plus en plus concurrentiel.

Nous ne sommes certainement pas au bout de nos efforts. Le nouveau Comité de Direction est appelé à mettre en oeuvre, en coordination et en harmonie avec le personnel, l'Agenda 2007 dans l'intérêt bien compris de l'Entreprise et de ses agents.

S'il n'y pas de doute que les compétences, disponibilités et responsabilités requises des membres du Comité de Direction et des futurs Comités de Direction divisionnaires et du Comité de Coordination de la Direction Générale, continueront à augmenter proportionnellement aux défis auxquels est exposé l'Entreprise, tel est également le cas pour tout le personnel.

Afin d'honorer les efforts de tous ceux qui, à tout échelon de la hiérarchie, sont appelés à mettre en oeuvre les mesures pour aboutir aux objectifs définis par l'Entreprise, le Syndicat se permet de proposer de revoir, dans le respect des contraintes imposées par l'Agenda 2007, les avantages accordés au personnel.

Dans un esprit d'une motivation supplémentaire du personnel pour appuyer le nouveau Comité de Direction dans ses futures démarches, le Syndicat des P&T vous propose d'accorder aux agents des P&T les avantages suivants qui, tout compte fait, ne devraient pas démesurément grever le budget de l'Entreprise :

- un bon exceptionnel de remise de 50 % sur des achats auprès des points de vente des P&T d'appareils de télécommunications ;
- un bon de remise par semestre de 20 % sur des achats auprès des points de vente des P&T d'appareils de télécommunications ;
- l'abonnement gratuit LuxDSL-Express et Speedsurf-Express ;
- une note de crédit mensuelle pour les frais des communications privées.

En outre, l'Entreprise pourrait profiter des prix spéciaux qu'elle négocie lors de ses propres achats d'ordinateurs personnels ou de voitures automobiles pour faire bénéficier le personnel de ces bonnes conditions pour leurs achats personnels. Dans le cas des voitures automobiles nous vous signalons que certains fabricants concèdent à des grandes institutions des « fleet contracts » avec des remises substantielles sur les prix d'achat officiels. La négociation d'un tel contrat par l'EP&T ne comporterait aucune charge, ni responsabilité pour l'Entreprise, mais constituerait pour le personnel un avantage de taille.

En ce qui concerne les répercussions positives pour les différentes carrières pouvant résulter d'une prochaine mise en oeuvre de la loi portant réforme de la loi organique des P&T, le Syndicat y reviendra dès que le nouveau directeur général adjoint, en charge des relations humaines, aura pris ses fonctions.

Dans l'espoir de trouver un accueil favorable à la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Président,
J.M.Heyder

Le Secrétaire général,
R.Hencks

Compensations pour 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,
- 1/2 journée du mardi de pentecôte,
- lundi de kermesse,
- jour des morts,
- 1/2 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'a 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'aura droit à aucune compensation. (voir circulaires 42/2004 et 64/2004)

Or, les années précédentes les agents dont l'ordre de service ne prévoyait pas de travail le jour férié en question ou dont l'ordre de service était compris dans un roulement qui ne prévoyait pas de travail pendant ce jour férié bénéficiait d'une compensation d'un jour de repos

compensatoire à prendre endéans un délai de trois mois (voir par exemple la circulaire 59/2003)

Suite à une réclamation du Syndicat, l'EP&T nous a informé que, selon la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, *l'employeur peut accorder des jours fériés d'usage à ses salariés, mais il n'y est pas obligé, sauf si une convention collective de travail le prévoit* »

En outre l'Entreprise avance que d'après les textes, *les agents qui ne travaillent pas un jour férié légal ou un jour férié de rechange ont droit à une compensation, alors qu'une compensation pareille n'est pas prévue pour ceux qui chôment un jour férié d'usage.*

De l'avis du Syndicat, même si cette compensation n'est pas prévue, il n'y a aucun texte qui l'interdirait. Il ne s'agit que d'une interprétation, de bonne ou de mauvaise foi. En l'occurrence, l'EP&T dans un esprit d'un mercantilisme exagéré (puisque'elle reconnaît elle-même qu'il ne s'agit que d'un pourcentage minime de cas) a opté pour la solution en défaveur du personnel.

Le Syndicat a chargé son conseiller juridique de l'affaire.

Les CDD/CCD seront chargés de:

- la commercialisation et l'exploitation des services prestés,
- la mise en oeuvre des décisions du Comité de Direction,
- la gestion journalière des services.

Le nouvel organigramme a été favorablement avisé par le Conseil qui, toutefois, a chargé le Comité de Direction de **consulter** les chefs de service sur cette réorganisation et de lui en faire rapport, avant toute décision définitive.

Dans ce cadre, le Comité a invité les chefs de service, non à une réunion de consultation, mais **à une réunion d'information au sujet des décisions du Conseil d'Administration**, alors que le Conseil n'a pris aucune autre décision autre que celle de **consulter** les chefs de service!

L'agenda 2007 et le Conseil d'Administration ont toujours mis un grand accent sur l'importance et la mise en place d'une bonne communication interne. Une task force spéciale a été créée à cet effet

Il reste du travail de persuasion et de changement de mentalité à faire!

Changements dans le Comité de Direction

Suite aux départs à la retraite de M. Charles Dondelinger, directeur général adjoint à la Direction Générale, et de M. Paul Kihn, directeur général adjoint à la Division des Postes, il est proposé de nommer

M. Marcel Heinen, directeur général adjoint à la Direction Générale (chargé des ressources humaines, de l'informatique, des bâtiments, du matériel);

M. Jos Glod, directeur général adjoint à la Direction Générale (chargé de la division des services financiers postaux, des finances, de la trésorerie et des relations avec les régulateurs/opérateurs)

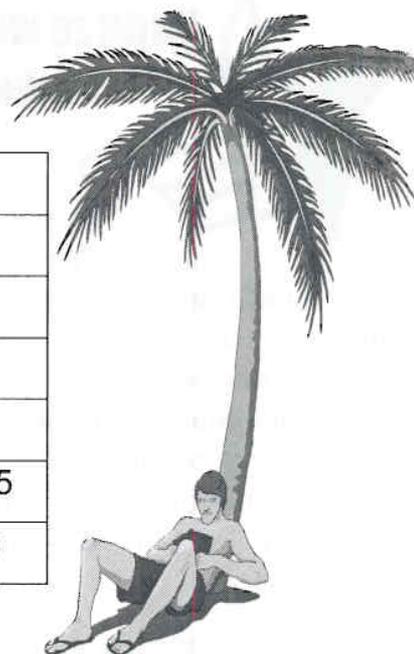
Un appel de candidature (interne et externe) a été lancé pour les postes vacants de directeur de la division des postes et de la division des télécommunications

Le Syndicat souhaite à M. Ch. Dondelinger et M P.Kihn

bonne retraite

2005: jours fériés

Lundi de Pâques	Lundi, 28 mars 2005
Ascension	Jeudi, 5 mai 2005
Lundi de Pentecôte	Lundi, 16 mai 2005
Fête Nationale	Jeudi, 23 juin 2005
Assomption	Lundi, 15 août 2005
Toussaint	Mardi, 1er novembre 2005
2e jour de Noël	Lundi, 26 décembre 2005



Conformément au règlement grand-ducal modifié du 22.08.85 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat, les journées suivantes sont à remplacer par un jour de compensation, à prendre individuellement par chaque agent endéans un délai de 3 mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré

Nouvel An	Samedi, 1er janvier 2005
Fête du Travail	Dimanche, 1er mai 2005
Noël	Dimanche, 25 décembre 2005

En outre, les agents de l'Etat chômeront les

Lundi Gras	Lundi, 7 février 2005
Jour des Morts	Mercredi, 2 novembre 2005
Lundi de Kermesse	
Mardi de Pentecôte	Mardi, 17 mai 2005 1/2 journée



Gudd ze wëssen

Krankeversécherung am Congé sans solde

Jidder fonctionnaire an employé public dee bei P&T schafft an do eng pāi kritt (een am congé sans solde as am prinzip en activité, mee en huet congé ouni pāi) ass an der Staatsbeamtekrankkeess (CMFEP) versécherert. D'cotisatioun gëtt vum patron direkt vun der pāi ofgezunn, an un d'Krankekeess iwwerwësst.

Matt versécherert sinn all déi leit déi zum stot zielen (kanner, conjoint, elteren) an déi keen eegent akommes hunn an doduerch nēt selwer krankerversécherert sin.

Wéi as et dann elo matt dem beamte dee congé sans solde huet, an demno keng eegen pāi kritt ?

Do gët ë verschidde situatiounen :

1 - sāi conjoint huet en akommes

An dësem fall gët de beamte am congé sans solde vum patron bāi der Krankkeess ofgemellt. De Centre d'Affiliation de la Sécurité Sociale (CASS) stellt eng déclaration de sortie aus , déi de conjoint bāi senger Krankkeess ofgët wou de beamte als « co-assuré » matt versécherert gët. Dat selwescht zielt och wann de congé sans solde eriwwer as: et gët nees eng déclaratioun de sortie als co-assuré ugefrot, an déi nei umeldung an der CMFEP geschitt nees iwwert de patron.

2. -de beamte huet keng méiglechkeet sech als co-assuré ze versécheren well hien as jonggesell, oder huet keng anner persoun am stot déi en akommes huet. De beamte huet d'méiglechkeet eng weider-versécherung (assurance continue) unzufroen. Esou eng ufro gët un de CASS, L-2975 Luxembourg, geschéckt. Déi ufro mécht een ier de congé sans traitement ugeet oder spéidestens 6 mèint nodeems de congé sans traitement ugefaang huet.

D'cotisatioun gët gerechent op basis vun der leschter pāi (base d'assiette). De beamte bezillt nēt nēmmen seng eegen part (2,70 %), mee och déi vum patron (nach eng kéier 2,70 %). Een dee guer keen akommes huet kann en ajustement vun der base d'assiette ufroen.

3.- Niewt dëse méiglechkeete, kann een och eng fräiwelleg versécherung (assurance volontaire) ufroen, z.b. wann een den délai vu 6 méint vun der assurance continue (punkt 2 hei virdrun) verpasst huet. Dës versécherung gehéiert an d'competenz vun der Aarbechterkrankkeess (caisse de maladie des ouvriers) a muss do ugefrot gin.

Am congé parental bleiwt de beamte krankerversécherert (e kritt jo eng indemnitéit)



Eng Ieselzechkeet kritt 11 Joer

Am kader vun der evaluatioun kritt all évaluateur e pabeier wou drop steet no wat fir engen critère soll bewärt gin. Zënter datt et d'évaluatioun gët (1995), kréien d'préposés vun de postbüroen all joer dese pabeier hei ënnendrënner op der e gesäit datt mir am P&T-betrieb spezialisten hun déi nach ëmmer nët wëssen datt P&T eng entreprise publique a keng entreprise privée as.

Well et nët méiglech war dës ieselzechkeet an 10 Joer ze korrihéieren, gi mir dervun aus datt se et och an dat elef Joer packt.

happy birthday

COMPETENCES REQUISES POUR LA FONCTION PREPOSE BUREAU DE POSTE

METHODES DE TRAVAIL

- Appliquer les instructions et les règles
 - Lire, connaître en permanence les textes (beaucoup de textes ne sont plus applicables du fait que les P&T sont une entreprise privée)
 - Faire une synthèse d'informations contradictoires
 - Adapter - Mettre à jour - Diffuser, donner accès au personnel
- Maîtriser la pratique professionnelle
 - Maîtriser, avoir une expérience du travail des collaborateurs
 - Pour...
 - S'
- Résoudre
 - Id
 - Résol
 - Créativité (Capacité à manier les concepts, à sortir des schémas habituels)

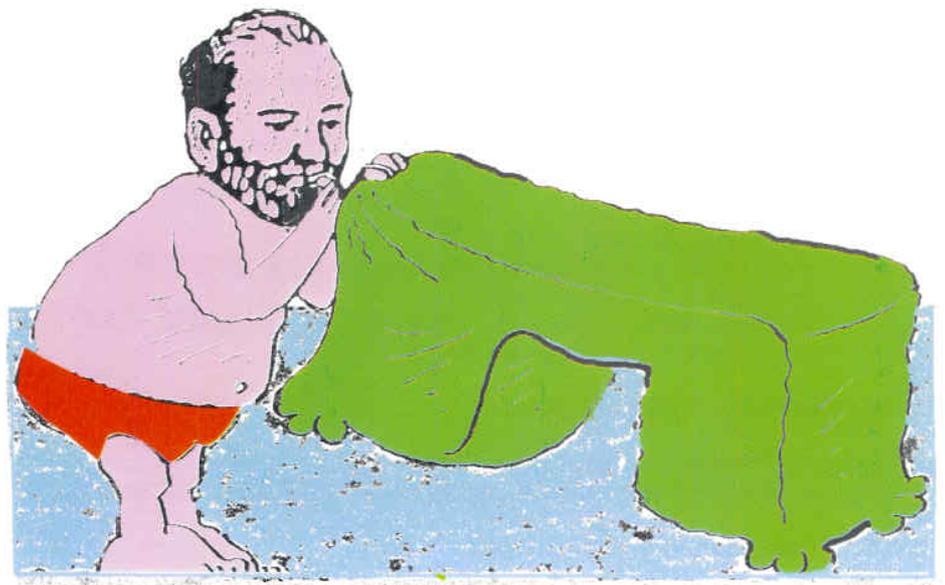
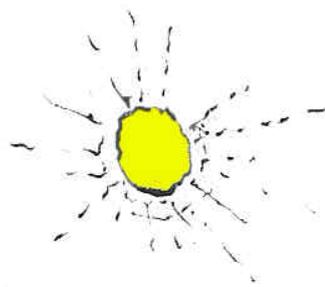
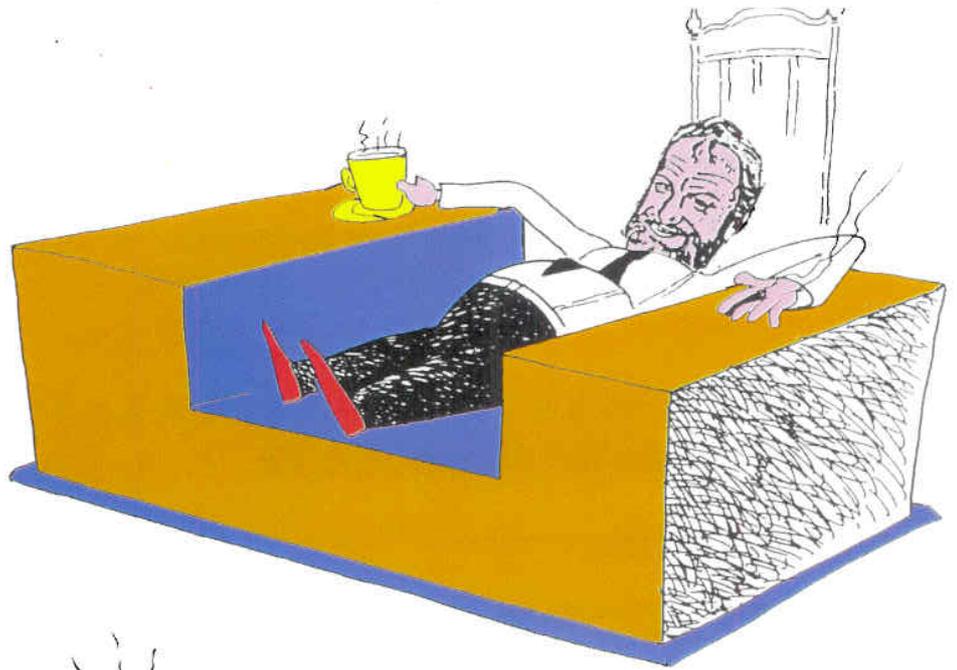
beaucoup de textes ne sont plus applicables du fait que les P&T sont une entreprise privée

ORGANISATION

- Organiser, planifier
 - Individuellement
 - Faire face aux urgences, être flexible
 - Organiser le travail de l'équipe (
 - Organiser l'encadrement pour qu
 - Se coordonner, répondre aux exi
- Respecter les engagements, les délais
 - Surtout vis-à-vis du client
 - Savoir gérer les priorités pour tenir ses en
 - Respecter les engagements, quelque soit les contraintes internes
- Se fixer des objectifs et les atteindre
 - Faire comprendre au personnel que les P&T sont une entreprise privée
 - Fixer des objectifs précis à ses subordonnés

Faire comprendre au personnel que les P&T sont une entreprise privée

*De Syndicat
wënscht eng schéin
a gemittlech Pensioun*



Postfach

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



**LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409**