

Postfax



No 26
Juillet 2003

POSTES

Augmenter la Productivité

et

Maîtriser les Coûts

Tels sont les appels que le Directeur Général de l'EP&T vient d'adresser au personnel par le biais de la Hauspost et la Conférence de presse traitant du bilan 2002 de l'EP&T.

A première vue, ces appels peuvent étonner si l'on sait que l'EP&T vient de clotûrer l'exercice budgétaire 2002 avec un bénéfice net de 58,6 millions d'euros, et que l'EP&T figure dans le peloton de tête en ce qui concerne la productivité des opérateurs de l'Union européenne, aussi bien pour les télécommunications que pour les services postaux.

Evidemment, mieux vaut prévenir que guérir et les défis, tant sur le marché concurrentiel national qu'international, qui attendent l'EP&T, ne feront qu'augmenter.

Or, au lieu de sensibiliser les agents des P&T, à tous les niveaux de la hiérarchie, le Comité de Direction sème le favoritisme et la discorde entre le personnel en accordant à une poignée d'agents qualifiés de « cadres à responsabilité élevée » de substantiels privilèges.

Ainsi, - pour des raisons que la raison d'une entreprise publique ne connaît pas - quelques fonctionnaires et employés publics bénéficient d'ores et déjà d'une augmentation de 10 % de leur salaire mensuel. S'y ajoutent treize autres fonctionnaires à qui le Comité de Direction vient de faire cadeau d'une voiture de service et à usage privé, le tout d'après des critères de sélection les plus farfelus et discriminatoires.

Dès lors, comment vouloir augmenter (une fois de plus) la productivité si ceux qui sont appelés à la mettre en oeuvre, et qui devront contribuer - chacun à sa place et au-delà de sa tâche la plus stricte -, à la bonne marche

de l'entreprise, se retrouvent dans l'exercice de leurs fonctions dégradés et refoulés au rang d'une main-d'oeuvre insignifiante.

Les mises en garde du Syndicat et de l'ancien directeur général n'ont apparemment pas servi aux membres du Comité de Direction à percevoir l'injustice et les discriminations qu'ils vont créer. Ils en devront assumer la responsabilité.

En ce qui concerne la maîtrise des coûts, le Comité de Direction est très mal placé pour donner des leçons, lui qui prêche le mauvais exemple en dilapidant les deniers de l'Entreprise par les actes de favoritisme précités.

⊙⊙⊙⊙

Mc Kinsey

vient de terminer son étude concernant une stratégie pour l'EP&T.

Les conclusions que le Comité de Direction en déduit seront soumises au Conseil d'Administration, aux syndicats et aux chefs de service après les vacances d'été.

⊙⊙⊙⊙

Quelle destinée pour les Services publics à caractère commercial ?

Lors d'une interpellation de M.Jeannot Krecké (LSAP) sur la politique du gouvernement concernant les services publics, les discussions de la Chambre des Députés ont, à la fin du compte, dégénérées dans un débat sur le futur statut du personnel des P&T et de la Caisse d'Épargne.

Les députés des « LSAP », « Déi Gréng » et « Déi Lénk » se sont clairement prononcés pour le statut de droit public.

Mme la Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (DP) a confirmé le maintien du statut de droit public pour l'actuelle EP&T. Elle a toutefois annoncé un statut de droit privé pour tout nouvel établissement public à vocation commerciale qui va être créé.

Le député F.Sunnen, au nom de la fraction du parti chrétien social, a carrément plaidé pour une privatisation des P&T !, rejoignant par là ses collègues de l'ADR.

Le Syndicat y reviendra en détail dans son prochain Postfax



Le Comité de Direction et treize privilégiés gratifiés d'une voiture de luxe

Le Comité de Direction vient donc d'attribuer des voitures de service et **d'usage privé**, à 13 fonctionnaires qualifiés de « cadres à responsabilité élevée », à savoir :

- 6 ingénieurs de la Division des Télécommunications
- 3 attachés de la Division des Postes
- 1 attaché de la Direction Générale
- 1 ingénieur-technicien de la Division des Télécommunications
- 1 rédacteur de la Direction Générale
- 1 rédacteur de l'Exploitation postale.

Ces voitures de luxe, au choix des concernés, seront assorties d'une assurance tous risques, des prestations d'entretien nécessaires et d'un substantiel forfait d'essence.

Que les membres du Comité de Direction aient profité de l'occasion pour s'associer aux bénéficiaires du cadeau n'est qu'un détail, et ne peut que confirmer le Syndicat dans son opposition vis-à-vis d'une mesure discriminatoire qui porte gravement atteinte à une structure équilibrée du système de rémunération de la Fonction Publique qui, jusqu'ici, a fait ses preuves auprès des P&T.

Le Syndicat reste persuadé que tout privilège, attribué de manière subjective et arbitraire n'est qu'un élément de démotivation pour tous ceux qui à juste titre peuvent prétendre aux mêmes faveurs, et finira par semer la discorde, au détriment du bon fonctionnement de l'Entreprise.

Comme le Comité de Direction, malgré les mises en garde, persistait dans ses idées, le Syndicat avait mis en discussion, à titre de contre-proposition, la création de postes de directeurs adjoints à attribuer, si besoin en était, aux cadres à responsabilité élevée. Cette proposition, parfaitement comptable avec un régime de droit public, s'est heurtée à l'opposition du Comité de Direction qui, extrêmement frileux dès qu'il est question de délégation de pouvoir, craignait devoir céder une partie de ses compétences aux nouveaux directeurs adjoints.

Avantages pour le Personnel

Prêts personnels

A plusieurs reprises le Syndicat a revendiqué l'octroi au personnel de prêts personnels à un taux d'intérêts de faveur, ce qui constituerait une mesure qui n'affecterait guère le budget des dépenses, qui offrirait un placement sûr à long terme des fonds de l'Entreprise, et qui, en plus constituerait une fidelisation du personnel.

L'EP&T a répondu négativement à la revendication du Syndicat en se basant sur la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier qui réserve la

possibilité d'accorder des crédits aux seuls établissements de crédits reconnus comme tels.

Malheureusement, la Commission de Surveillance du Secteur Financier vient de confirmer que l'octroi de crédits pour son propre compte aurait pour effet que l'EP&T poursuivrait une activité réservée par la loi du 5 avril 1993 aux seuls établissements de crédit sur base de la directive de coordination bancaire (2000/12/CE), et partant serait illégale.

Attribution d'un logement de l'EP&T

Les récentes décisions d'attribution des logements de l'EP&T ont donné lieu à certaines contestations et problèmes d'interprétation des règles en la matière.

En fait, des règles précises n'existent que pour les logements de service des préposés des bureaux de poste. Elles datent du temps de l'Administration des P&T (5 juin 1990) et prévoient que si le préposé du bureau de postes dans lequel se trouve un logement de service, renonce à ce logement, *il est mis en compétition parmi les fonctionnaires administratifs et attribué prioritairement :*

1. *au candidat attaché au même bureau principal et relevant de la même carrière que le préposé du bureau concerné ;*
2. *à un candidat attaché au même bureau principal mais relevant d'une autre carrière que le préposé ;*
3. *à un candidat relevant de la même carrière que le préposé du bureau concerné mais n'étant pas attaché au bureau principal concerné ;*
4. *à un candidat d'une autre carrière que celle du préposé du bureau concerné mais n'étant pas attaché au bureau principal afférent.*

La décision d'attribution se conformera par ailleurs aux dispositions réglementaires concernant l'attribution des postes vacants. »

En ce qui concerne l'attribution à des agents des télécoms, l'EP&T a plus ou moins suivi les règles précitées.

Il faut reconnaître que ces critères de sélection sont, depuis lors, dépassés par les événements et prêtent à confusion dès que des candidats de carrières différentes sont concernés. Il s'ensuit qu'une révision des règles d'allocation des logements de l'EP&T s'impose. Le Syndicat interviendra après de l'autorité compétente.

Division des Télécommunications

Travail planifié à l'avance

Afin de ne pas perturber le service des télécommunications pendant les heures de pointe, bon nombre d'agents de la DT sont, de plus en plus souvent, appelés à effectuer des travaux de maintenance ou de mise à jour des installations de télécommunications en dehors des heures de bureau. Il s'agit en l'occurrence de travaux qualifiés de *travail planifié à l'avance*.

Dans une note interne, la DT a rappelé que les heures de travail normal **et** de travail planifié ne doivent en aucun cas dépasser la durée journalière maximale légale autorisée (10 heures). Il s'ensuit que les travaux planifiés devront être arrêtés dès que le maximum de 10 heures aura été atteint.

Afin d'éviter des arrêts de travail forcés dont question ci-avant, la DT propose de raccourcir la journée normale de travail (c.à.d commencer le travail normal plus tard dans la journée ou faire une pause de midi plus longue) afin de disposer à la fin des heures de bureau d'un quorum suffisant d'heures pour effectuer les travaux planifiés, sans pour autant dépasser les 10 heures/journée.

Une priorité absolue est ainsi accordée au travail planifié, tandis que le travail normal journalier non évacué est reporté à une date ultérieure. En outre, et c'est la finalité de toute l'opération, les heures de travail planifiés ne sont plus (ou seulement en partie) considérées comme heures supplémentaires. Par contre la charge de travail normale journalière est substantiellement augmentée.

Le Syndicat a présenté ses réserves vis-à-vis de cette procédure.

Tout d'abord il y a lieu de définir ce qu'il faut entendre par « travail planifié ». Le Syndicat a proposé de considérer comme travail planifié un travail qui, dans l'intérêt du service, ne peut se faire pendant les heures de bureau et qui est annoncé au personnel concerné au moins 48 heures à l'avance.

Le Syndicat ne saurait toutefois cautionner que la DT abuse de l'occasion pour réduire, voir abolir, les compensations pour heures supplémentaires, ou pour introduire peu à peu dans les services concernés des horaires de travail irréguliers ou le travail par roulement.

Il ne faut pas oublier que les agents appelés à effectuer un travail planifié doivent, en l'occurrence, renoncer à l'horaire mobile, modifier leur planification familiale ou privée, et assumer une charge supplémentaire dans la mesure où le travail journalier normal, qui n'a pas pu être évacué, est reporté au lendemain en sus du quorum de travail de ce jour.

Voilà pourquoi le Syndicat a proposé :

- o de considérer comme heure de travail supplémentaire toute heure de travail planifié effectuée après 18 heures (fin de l'horaire normal du travail journalier/règl. gr.-d. du 13.04.84) à condition d'avoir, à ce moment, déjà travaillé pendant la journée au moins 6 heures. Si tel n'était pas le cas, et sans préjudice de la disposition reprise ci-après, les compensations pour heures supplémentaires ne seront dues qu'après que le quorum des 6 heures aura été atteint.
- o de considérer comme heure supplémentaire, toute heure de travail planifié prestée entre 22 heures du soir et 6 heures du matin, qu'elle que soit le nombre d'heures déjà travaillées pendant la journée de référence.

La DT vient de soumettre les propositions du Syndicat à la Direction Générale.



Krankmeldung

Nogefrot : d'Sortie autorisée

Wann Dir krankgemellt sidd dierft Dir am Prinzip nët eraus goen. Dat gëllt esou wuel fir Krankmeldung matt, oder ouni, Zertifikat vum Dokter.

Wann Dir krankgemeld sidd fir nëmmen 1-3 Deeg, hutt Dir de facto keng sortie autorisée.

Wann Dir méi lang krank sidd musst Dir en « certificat d'incapacité de travail » vum Dokter Ärem Chef zoukomme loossen. Op dem Zertifikat gët den Dokter un, ob Dir « sortie autorisée » huet oder nët.

D'sortie autorisée as nëmme moies vun 10.00 bis 12 Auer, an nomëttes vu 14.00 bis 18.00 Auer. All sortie zu aneren Zäite gëtt vum code des assurances sociales als « non autorisée » ugesinn.

Wann Dir nët doheem sidd, musst Dir bei Ärer Krankmeldung onbedéngt déi Adresse uginn wou Dir lech ophaalt. Dat as wichteg well während Ärer Krankmeldung ënnerleit Dir dem « contrôle médical ».

Och am Fall vun der « sortie autorisée » dierft Dir nët egal wat ënnerhuelen :

- Dir dierft keng Aarbecht maachen déi nët compatibel matt Ärem Gesondheitszoustand as. Dir dierft nët un enger Sportskompetitioun oder enger öffentlecher Manifestatioun deelhuelen.
- Dir dierft nët an e Bistro, e Café, eng Disco asw. goen.
- Wëllt Dir iesse goen an e Restaurant, oder an d'Kantinn, da musst Dir virdrun d'Krankekees informéieren.



Cantine

Chaque année, les représentants du personnel procèdent à la vérification des comptes financiers de la cantine de l'EP&T.

Les frais d'infrastructures et d'entretien, de même que les salaires du personnel des cantines sont à charge de l'EP&T. L'utilisateur ne paie donc que le prix d'achat des aliments et des boissons.

Il s'ensuit que la comptabilité des deux cantines ne reprend que, du côté des dépenses, l'achat des aliments et boissons, et, du côté des recettes, les montants encaissés pour les consommations. Les menus offerts par l'EP&T à ses invités, ou aux participants à des cours de formation, sont dûment facturés. Les prix des menus et des boissons de la cantine sont fixés de manière à ce que, à la clôture d'un exercice comptable, les recettes suffisent pour couvrir les dépenses afférentes.

L'exercice 2002 s'est soldé avec un bénéfice net de 18.500.-euros ; la réserve au 31.12.2002 se chiffre à +/- 60.000 euros. Cette réserve est nécessaire pour l'achat des aliments et, le cas échéant, pour parer aux hausses des prix d'achat.

Ce système a largement fait ses preuves. Le service cantine fonctionne très bien ; les prix sont modérés, la qualité des menus est excellente et les usagers sont satisfaits.

Dans ces conditions, les représentants du personnel ont été consternés lorsqu'ils ont appris que le Comité de Direction a apparemment décidé d'intégrer les comptes de la cantine dans la comptabilité des P&T, ceci à partir du prochain exercice budgétaire.

Le Syndicat comprend très bien que la situation statutaire et comptable de la cantine, qui date encore du temps de l'Administration, devra être précisée et régularisée.

Qu'une telle décision soit prise sans consultation préalable des représentants du personnel est toutefois inadmissible, ceci d'autant plus qu'une telle opération risque d'engendrer des répercussions négatives pour les utilisateurs des cantines.

Tout d'abord, les prix modérés des menus risquent de ne pas être maintenus tels quels, et d'être calculés d'après des critères de rentabilité. Le Syndicat ne cautionnera pas que **la qualité des menus, et du service en général, soient sacrifiés sur l'autel de l'austérité budgétaire.**

Le Syndicat a demandé une entrevue avec le représentant du Comité de Direction responsable en la matière.

Affaire à suivre

La clef

L'histoire pourrait être
Un agent des P&T perd ou
téléphonique. Comme c'est la
arrive, il reçoit, sans autre forme
et l'histoire est terminée.

banale :

égare une clef d'une porte d'un central
première fois que pareil incident lui
de procédure, une clef de rechange

égare

Or, à la grande surprise du concerné, celui-ci vient de recevoir une facture portant sur 115 (cent quinze) euros, soit 4639 d'anciens flux, à titre de remboursement des frais de remplacement de la clef perdue !

Le fait que ce remboursement soit réclamé sous forme d'une facture d'un service de télécommunications et partant fait partie intégrante du chiffre d'affaires et du résultat d'exploitation de la division T n'est qu'une fine fleur d'un dérapage d'une comptabilité innovative, et intéressera tout au plus le réviseur de l'Entreprise.

Par contre l'esprit mesquin et la petitesse affichés en l'occurrence par l'Entreprise nous laissent consternés. Une entreprise qui se permet le luxe de brader des voitures de fonction parmi ses cadres à responsabilité élevée, et qui dilapidie ses « sous » par des sponsoring loufoques, devrait pouvoir prendre à sa charge les frais de remplacement d'une clef perdue, sans pour autant courir à sa ruine.

Le Syndicat a fait appel afin que les responsables de l'autorité supérieure qui apparemment ont perdu, - non pas une clef -, mais le nord, se ressaisissent et reviennent rapidement pieds sur terre: il y a une voiture de fonction qui les attend.

Loterie Nationale



... Spilles gewonnen!

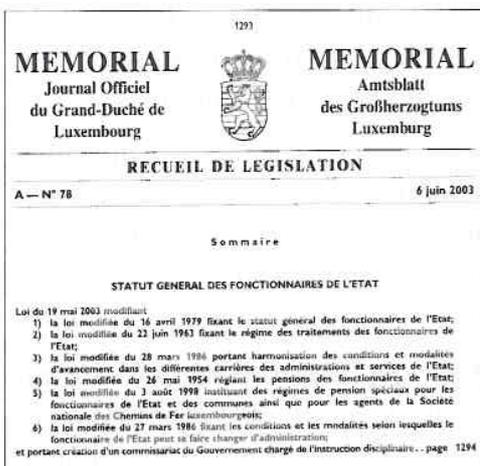
La

Réforme du

Statut Général

des Fonctionnaires de l'Etat

vient d'être publiée au Mémorial n° 78 du 6 juin 2003.



Même si cette réforme entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial (1er juillet 2003), une bonne partie des mesures prévues ne sont pas encore applicables parce que les règlements grand-ducaux afférents se trouvent toujours sur le chemin des instances. Tel est, entre autres, le cas du

CONGÉ SOCIAL

Le projet de modification du règlement grand-ducal fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat prévoit que « *le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service de 4 heures par mois pour raisons familiales et de santé dûment motivées par certificat médical.* »

L'histoire du congé social est longue. Il s'agit en fait d'une mesure qui avait déjà été prévue dans les accords salariaux de 1990 et de 1992. Comme le Gouvernement n'entendait pas honorer ses engagements, la CGFP avait saisi une première fois en 1992 la Commission de Conciliation et le médiateur d'un litige à ce sujet. En 1999, la Commission de Conciliation avait de nouveau été saisie du litige. A chaque fois il avait été retenu que le Gouvernement mettrait en vigueur le règlement grand-ducal y relatif. Or, ces accords n'ont pas été exécutés jusqu'à ce jour.

Quant au fond une précision dans la terminologie s'impose. Il y a lieu de faire une distinction entre le congé social en question et le congé pour raisons familiales, qui existe d'ores et déjà, et qui accorde au fonctionnaire un congé pour raisons familiales de deux jours par an en cas de maladie grave, d'accident ou d'une autre raison impérieuse de santé nécessitant la présence d'un des parents auprès d'un

enfant âgé de moins de 15 ans accomplis. Une prolongation n'est possible qu'en cas de maladie d'une exceptionnelle gravité.

Le congé social par contre est moins restrictif dans la mesure où les raisons de santé et de famille pouvant être invoquées ne se limitent pas aux seuls enfants mais peuvent également concerner le conjoint ou les parents.

Le congé social est accordé lorsqu'un certificat d'un médecin atteste qu'une des personnes précitées nécessite la présence de celui qui demande le congé. A côté de l'assistance en cas de maladie ou d'accident, le congé social est également accordé en relation avec les visites médicales, les interventions et séances thérapeuthiques ou encore les intervention médicales, psychologiques ou pédagogiques en relation avec la scolarité de l'enfant.

Le congé social et le congé pour raisons familiales peuvent être cumulées.

Toutefois, il faudra encore patienter dans l'attente que le règlement grand-ducal précité soit publié.

Le Syndicat de manquera pas de vous informer dès que les dispositions concernant le congé social seront mises en vigueur.



Une autre mesure prévue dans le nouveau Statut Général, mais qui ne peut pas encore être appliquée, faute d'un règlement d'exécution, concerne la fonction du nouveau

DÉLÉGUÉ À L'ÉGALITÉ

qui doit être désigné dans toute administration, service et établissement de l'Etat dont l'effectif est au moins égal à quinze personnes.

En ce qui concerne cette nouvelle fonction, il a semblé longtemps que le problème le plus important est la question de savoir s'il faut écrire « le/la délégué-e » ou s'il suffit de se limiter à un simple « le délégué à l'égalité » visant aussi bien les concernés de sexe féminin que masculin.

Le Conseil d'Etat a finalement terminé les discussions presque académiques sur le sujet en « *dispensant le Gouvernement des acrobaties résultant de l'adjonction de la forme féminine aux noms utilisés normalement au masculin* » et en suggérant de se mettre d'accord sur **le délégué à l'égalité entre femmes et hommes**.

Le délégué à l'égalité entre femmes et hommes a pour mission de

a) formuler des propositions sur toute question ayant trait directement ou indirectement à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui

concerne plus particulièrement l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail ;

- b) proposer des actions de sensibilisation du personnel ainsi que des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes ;
- c) donner des consultations à l'intention du personnel au sujet des questions visés ci-avant ;
- d) présenter des réclamations individuelles ou collectives en la matière au supérieur hiérarchique ;
- e) veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel ou professionnel ; assister et conseiller les agents ayant fait l'objet d'un harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail ;
- f) émettre un avis sur les horaires de travail à appliquer ;
- g) émettre un avis sur toute demande de service à temps partiel et de congé pour travail à mi-temps ;

En vue de pouvoir s'acquitter des tâches qui lui sont dévolues, le délégué à l'égalité bénéficiera d'une dispense de service de quatre heures par mois.

Le délégué à l'égalité entre femmes et hommes est désigné par les représentations agréées du personnel.

Le Syndicat des P&T a désigné le membre de son comité, Mme Monique SCHEER, pour assurer la fonction de délégué à l'égalité pour toutes les carrières représentées par le Syndicat



Délégué à l'égalité

Monique SCHEER

née le 24.02.1959

expéditionnaire administratif

au service des opérateurs

de la Division des Télécommunications

tél. : bureau :4088-7533 ou 4088-7534



ETAT DES EFFECTIFS

Dans l'édition 24/03 du Postfax, le Syndicat avait, preuves à l'appui, fait état du « tohu-bohu » qui régnait dans les tableaux concernant l'état des effectifs de l'EP&T.

L'entreprise n'est pas restée indifférente vis-à-vis des critiques justifiées du Syndicat et a élaboré un document fort intéressant pour lequel – une fois n'est pas coutume- nous lui exprimons nos félicitations.

Ceci dit, force nous est toutefois de relever qu'une différence subsiste toujours entre les données avancées par le réviseur d'entreprise qui chiffre l'effectif au 31.12.2002 à 2509 agents, alors que, selon l'Entreprise, le nombre d'agents en service, au même 31.12.2002, était de 2.868.

Avant d'entrer dans les détails de l'effectif de l'EP&T, le Syndicat voudrait mettre en évidence l'importance et l'envergure des P&T dans le domaine de l'emploi.

Les 15 plus grands employeurs au G.D de Luxembourg

Source :STATEC

Effectif
au 01.01.03

1	Arbed	6770
2	Cactus	3610
3	Goodyear	3530
4	CFL	3270
5	Dexia-BIL	2990
6	P&T	2868
7	BGL	2530
8	Luxair	2300
9	Pedus	2030
10	BCEE	1700
11	Centre Hospitalier	1390
12	Kredietbank	1280
13	Dupont	1260
14	Guardian	1240
15	Clearstream	1180

ETAT DES EFFECTIFS



L'effectif des P&T dans la Fonction Publique

	<i>Fonctionnaires</i>	<i>Employés Publics</i>
Administration générale	4.752	2.063
Magistrature	402	85
Force Publique	1.683	60
Enseignement	6.358	1.557
Cultes	261	0
P&T	1.616	412

Les plus grandes Administrations publiques

	<i>Fonctionnaires</i>	<i>Employés</i>
Enseignement primaire	2.344	300
Enseignement secondaire technique	1.794	577
P&T	1.616	412
Police	1.363	41
Enseignement secondaire	1.088	214
Enseignement préscolaire	819	3
Administration Gouvernementale	711	675
Administration des Contributions	535	89
Administration des Douanes	463	6
Administration des Ponts et Chaussées	460	34
Magistrature	402	85
Armée	320	19

Source: rapport d'activité 2002
du Ministère de la Fonction Publique



Bilan statistique des Ressources Humaines de l'Entreprise au 31/12/2002

Le Syndicat reproduit ci-après, sans commentaires de sa part, un document tel qu'il a été présenté par l'EP&T

INTRODUCTION

De périodicité annuelle, le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'Entreprise dans le domaine social et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée.

Contrairement à certaines entreprises européennes, les entreprises luxembourgeoises ne sont pas soumises à une obligation annuelle de bilan social, mais il nous a paru intéressant de mettre en place un outil comparable appelé « bilan statistique des Ressources Humaines » prenant davantage en compte la structure et l'organisation de notre Entreprise.

Afin de donner plus de lisibilité à notre document, nous avons choisi de présenter par grands thèmes les données statistiques essentielles relatives à l'année 2002 (du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002) en éclairant les indicateurs sociaux par des commentaires succincts. Nous avons également opté pour une ventilation par statut du salarié en présentant dans les différentes colonnes des tableaux le statut des fonctionnaires (F), employés de l'Etat (EE), employés privés (EP), ouvriers (OO), aides-ouvriers (AO) et en dernière colonne le total de l'Entreprise (TOTAL).

Ce bilan a été subdivisé en 5 grandes parties :

1. *Personnel en activité* qui reprend la ventilation des agents de l'EPT au 31/12/2002 par division et statut,
2. *Caractéristiques des Ressources Humaines* détaillant la population selon leur sexe, âge, ancienneté, nationalité, nature et durée du contrat de travail,
3. *Mouvements de la main d'oeuvre* présentant les recrutements 2002 en comparaison avec les départs de cette même année,
4. *Absences* pour raison de santé et pour congés spéciaux accordés par l'Entreprise,
5. Une dernière partie *diverse* consacrée à l'évolution des dépenses de formation et au résultat de la dernière évaluation du personnel.

1) PERSONNEL EN ACTIVITE AU 31/12/2002

Il s'agit de l'effectif en activité au 31 décembre 2002 au sein de l'Entreprise exprimé en unités physiques. Chaque agent est compté pour une unité quelle que soit sa tâche (temps plein, temps partiel) ou son type de contrat (CDD, CDI).

Remarque: Le tableau ci-dessous comprend tout le personnel (2868 personnes) y compris les agents engagés pour une durée déterminée sur base de vacances temporaires résultant de congés parentaux, congés sans traitement etc... ce qui explique la différence avec l'effectif fourni au CA.

En effet, l'état des effectifs arrêté annuellement (2773,75 agents) par le Conseil d'Administration ne fait état que des personnes que l'EPT est autorisée à recruter définitivement.

EFFECTIF DE BASE (l'effectif de 2868 agents constitue notre effectif de base pour la suite de nos tableaux)

31/12/02	Tableau 1 : Répartition du personnel selon la division d'appartenance						
divisions/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL	%
Effectif DG	132	56	31	20	112	351	12%
Effectif DP	882	142	5	171	332	1532	53%
Effectif DF	19	59	2	4	0	84	3%
Effectif DT	583	155	43	83	37	901	31%
TOTAL	1616	412	81	278	481	2868	100%
%	56%	14%	3%	10%	17%	100%	

EFFECTIF AUTRES CATEGORIES DE PERSONNEL

Nous avons choisi de renseigner séparément différentes catégories de personnel qui ne rentrent pas dans le tableau ci-dessus. Il s'agit des étudiants, externes, volontaires de l'armée, jeunes chômeurs et jeunes en stages d'insertion qui ne seront pas comptabilisés dans les tableaux suivants.

31/12/02	Tableau 2 : Répartition "autres catégories de personnel"					
divisions/statuts	Etudiants *	Jeunes chômeurs	Volontaires de l'Armée	Stages d'insertion	Externes	TOTAL
Effectif DG	0	2		8	7	17
Effectif DP	6	5	4	5	0	20
Effectif DF	6	5		0	0	11
Effectif DT	8	12		6	14	40
TOTAL	20	24	4	19	21	88

* 503 étudiants furent engagés en 2002 mais, à la date du 31/12/2002, 20 étaient en activité

2) CARACTERISTIQUES DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPT

CONCENTRATION PAR SEXE ET PAR STATUT

On constate un pourcentage non négligeable de personnel masculin (65%) fortement représenté parmi le personnel fonctionnaire (91%).

31/12/02	Tableau 3 : Répartition du personnel selon le sexe					
sexes/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL
Sexe masculin	1474	158	58	98	68	1856
% *	91%	38%	72%	35%	14%	65%
Sexe féminin	142	254	23	180	413	1012
%	9%	62%	28%	65%	86%	35%
TOTAL	1616	412	81	278	481	2868

* chiffres décimaux arrondis

STRUCTURE D'ÂGE DU PERSONNEL

Nous avons opté pour une représentation par moyenne d'âge qui est proche de 40 ans.

31/12/02	Tableau 4 : Moyenne d'âge du personnel selon le statut (en année)					
âges/statuts	F	EE	EP	OO	AO	Moyenne d'âge
Moyenne d'âge	39,92	33,83	34,65	42,76	43,59	39,79

ANCIENNETE MOYENNE DU PERSONNEL

Pour calculer l'ancienneté moyenne, nous avons pris en compte la date de début de contrat pour les employés et ouvriers et la date de début de stage pour le personnel fonctionnaire.

31/12/02	Tableau 5 : Ancienneté moyenne du personnel selon le statut (en année)					
anciennetés/statuts	F	EE	EP	OO	AO	Ancienneté moyenne
Ancienneté moyenne	18,13	9,25	2,33	14,11	10,54	14,75

REPARTITION DU PERSONNEL SELON LA NATIONALITE

Il est intéressant de présenter une telle statistique étant donné que l'Entreprise compte 22 nationalités différentes dont 85% d'agents de nationalité luxembourgeoise (99% du statut des fonctionnaires).

Les principales nationalités sont représentées dans le tableau ci-dessous et la catégorie "autres" comprend les nationalités les moins représentées (Yougoslave, Espagnole, Britannique ...).

31/12/02	Tableau 6 : Répartition du personnel selon la nationalité						
nationalités/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL	%
Luxembourgeoise	1599	385	14	247	202	2447	85%
Française / Allemande / Belge / Italienne	7	12	61	22	113	215	7%
Portugaise	8	15	1	5	98	127	4%
Autres nationalités	2	0	5	4	68	79	3%
TOTAL	1616	412	81	278	481	2868	100%

REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

Il s'agit ici de faire une distinction entre le personnel occupé au 31 décembre 2002 sous un contrat à durée indéterminée (CDI) et les agents sous contrat à durée déterminée (CDD).

Une minorité de notre effectif de base travaille sous un contrat à durée déterminée (4%) et plus d'un CDD sur deux est occupé par un employé de l'Etat.

31/12/02	Tableau 7 : Répartition du personnel selon la nature du contrat de travail					
contrats/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL
Contrat CDI	1616	337	78	270	439	2740
%	100%	82%	96%	97%	91%	96%
Contrat CDD	0	75	3	8	42	128
%	0%	18%	4%	3%	9%	4%
TOTAL	1616	412	81	278	481	2868

DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le tableau ci-dessous montre la répartition des agents occupés à tâche complète (contrat de 40 heures par semaine) et à tâche partielle (contrat inférieur à la durée conventionnelle du travail qui est de 40 heures).

La notion d'équivalent en temps plein (ETP) est introduite à titre de précision. Le calcul reprend l'ensemble des heures prestées sur l'année divisée par 12 (mois) x 173 (moyenne des heures travaillées par mois)

On constate que presque 3 agents sur 4 travaillent à temps plein. Le travail à temps partiel est davantage développé chez le personnel féminin ouvrier (ouvrières du tri postal) et aides-ouvriers (femmes de charge)

31/12/02	Tableau 8 : Répartition du personnel selon la durée du temps de travail						
durées/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL	%
TEMPS PLEIN	1583	331	76	99	5	2094	73%
temps plein masculin	1469	155	57	89	1	1771	62%
temps plein féminin	114	176	19	10	4	323	11%
TEMPS PARTIEL	33	81	5	179	476	774	27%
temps partiel masculin	5	3	1	9	67	85	3%
temps partiel féminin	28	78	4	170	409	689	24%
TOTAL	1616	412	81	278	481	2868	100%
Equivalent temps plein (ETP)	1602	375	79	225	276	2560	89%

3) MOUVEMENTS DE LA MAIN-D'OEUVRE 2002

RECRUTEMENTS 2002

Il s'agit d'agents dont l'entrée en service a eu lieu pendant l'année 2002 (du 1er janvier au 31 décembre 2002) soit suite à un examen-concours pour les fonctionnaires soit par le biais d'une annonce pour les autres catégories de personnel. On remarque que 60 % des engagements sont des engagements à durée déterminée et que presque un engagement sur 2 concerne un employé de l'Etat

Année 2002	Tableau 9 : Recrutements 2002 selon la nature du contrat de travail						
contrats/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL	%
Engagements CDD		62	3	11	26	102	4,87%
Engagements CDI		14	16	0	14	44	2,10%
Fonctionnaires stagiaires	25					25	1,19%
TOTAL	25	76	19	11	40	171	8,17%
%	1,19%	3,63%	0,91%	0,53%	1,91%	8,17%	

DEPARTS 2002

L'Entreprise enregistre tous les ans un certain nombre de départs qui se chiffrent à 95 pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2002.

Par départ, il y a lieu d'entendre les cessations définitives d'activité.

Il s'agira dans notre étude des agents en contrat définitif ou non quittant l'Entreprise de leur propre gré (démissions du salarié, changements d'administration) ou suite à un licenciement de l'employeur, un décès ou également les agents qui remplissent les conditions d'admission à la retraite, préretraite ou pension pour invalidité.

Année 2002	Tableau 10 : Motifs de départs de l'année 2002					
	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL
Démissions	11	9	3	2	9	34
Retraites	21	0	0	3	4	28
Retraites pour invalidité	11	2	0	2	5	20
Changements d'administration	5					5
Préretraites	1	0	0	3	0	4
Licenciements	0	1	0	1	0	2
Décès	1	0	0	0	1	2
TOTAL	50	12	3	11	19	95

TURN-OVER 2002

Le Ratio de Turn-Over (nombre de départs/effectif moyen) est de 3,31% ce qui revient à dire que 3,3 salariés sur 100 quittent l'Entreprise pour les motifs invoqués ci-dessus.

4) ABSENCES

ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE

Il s'agit dans cette partie de donner une vue générale sur les statistiques relatives aux absences pour raisons de santé de l'ensemble de l'année 2002.

Année 2002	Tableau 11 : Absences pour raisons de santé selon le statut					
statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL
Nombre d'heures d'absence pour maladie (rémunérées ou non)	192 364	48 125	3 603	43 658	40 410	328 160
Taux d'absence pour raisons de santé	5,91%	6,91%	2,52%	7,82%	8,88%	6,42%
Coût des absences pour raisons de santé (euros)	4 928 107	1 081 237	148 483	693 291	701 800	7 552 918

ABSENCES POUR CONGES SPECIAUX

L'Entreprise accorde régulièrement des demandes de congés légaux qui correspondent à des suspensions temporaires d'activité.

Ainsi, on peut lire qu'en 2002 nous avons relevé 259 cas d'absences pour congés spéciaux (parmi les différents congés invoqués ci-dessous).

Le congé sans traitement constitue le congé spécial le plus demandé (37 % de l'ensemble des demandes).

Année 2002	Tableau 12 : Congés spéciaux pris en 2002					
types de congé/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL
Congé sans traitement *	48	39		7	2	96
Congé maternité **	17	17	6	5	6	51
Congé parental (mi-temps et temps complet)	17	17	4	1	2	41
Congé mi-temps *	22	19				41
Congé éducation	21			3		24
Congé sapeurs pompiers	5			1		6
TOTAL	130	92	10	17	10	259

* suite ou non à un congé maternité

** si un agent se trouve en congé prénatal et postnatal en 2002 il ne sera comptabilisé qu'une seule fois

5) DIVERS

FORMATION

Evolution du pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

Tableau 13 : Evolution du pourcentage de la masse salariale consacré à la formation			
TOTAL en Euros	2000	2001	2002
Budget formation	835 400	867 628	900 000
Masse salariale EPT	111 930 802	121 688 286	129 724 052
% masse salariale consacré à la formation	1,34%	1,40%	1,44%

Dépenses de formation

Nous avons choisi ici de calculer le ratio d'effort de formation qui correspond aux dépenses de formation de l'exercice annuel en comparaison avec la masse salariale de la même année.

Ces dépenses englobent :

1) les frais de formation organisée par l'Entreprise. Il s'agit des frais des participants (salaires, déplacements, hébergements, restauration), des formateurs (interne et/ou externe), des organismes de formation et les frais administratifs et de suivi. Ces dépenses ont été reprises du rapport final (loi du 22/06/1999 sur la formation professionnelle continue).

2) les frais de formation organisée par l'INAP. Il s'agit du salaire versé à l'agent alors qu'il suit un cours de recyclage à l'INAP (ne comprend pas les cours obligatoires des fonctionnaires stagiaires).

Tableau 14 : Evolution des dépenses de formation			
TOTAL en Euros	2000	2001	2002 (non clôturé)
Formations organisées par l'EPT	1 633 694	2.484.790 *	3.378.895 **
Formations INAP	9 178	21 945	25 910
Masse salariale EPT	111 930 802	121 688 286	129 724 052
Ratio d'effort de formation	1,47%	2,06%	2,62%

* les frais 2001 sont nettement supérieurs à ceux de 2000 car la loi permettait d'englober davantage de formations

** ce montant provient de la demande d'agrément 2002 et comprend uniquement les formations comprises dans le plan.

EVALUATION DU PERSONNEL

L'objectif est de donner une vue globale sur la dernière évaluation 2001/2002.

Nous avons pris en compte l'ensemble des agents évalués, ajouté aux agents ayant reçu la moyenne de l'Entreprise.

Remarque : le total des évalués (2835 agents) ne correspond pas au total de notre effectif de base (2868 agents) car certains des agents actifs au 31/12/2002 ne remplissaient pas les conditions pour l'évaluation 2001/2002.

Evaluation 2001/2002	Tableau 15 : Résultats de la mise en place du nouveau système d'évaluation					
	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL
Statuts						
Nombre d'évalués	1 678	351	59	287	460	2 835
Note moyenne	3,93	3,82	4,08	3,81	3,82	3,88 *

* Cette moyenne ne comprend pas l'évaluation des EP

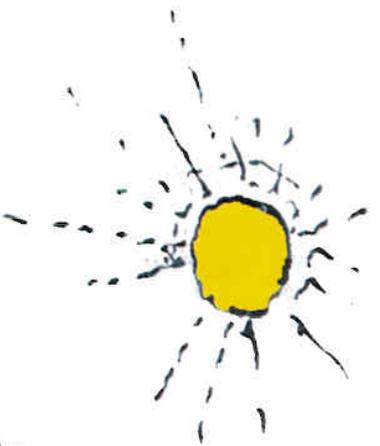
EVOLUTION DU CONGE REPORTE

CONGE DE RECREATION RESTANT

01/10/02	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL EPT
CREC RESTANT	189 509	29 045	6 646	26 572	39 271	291 043

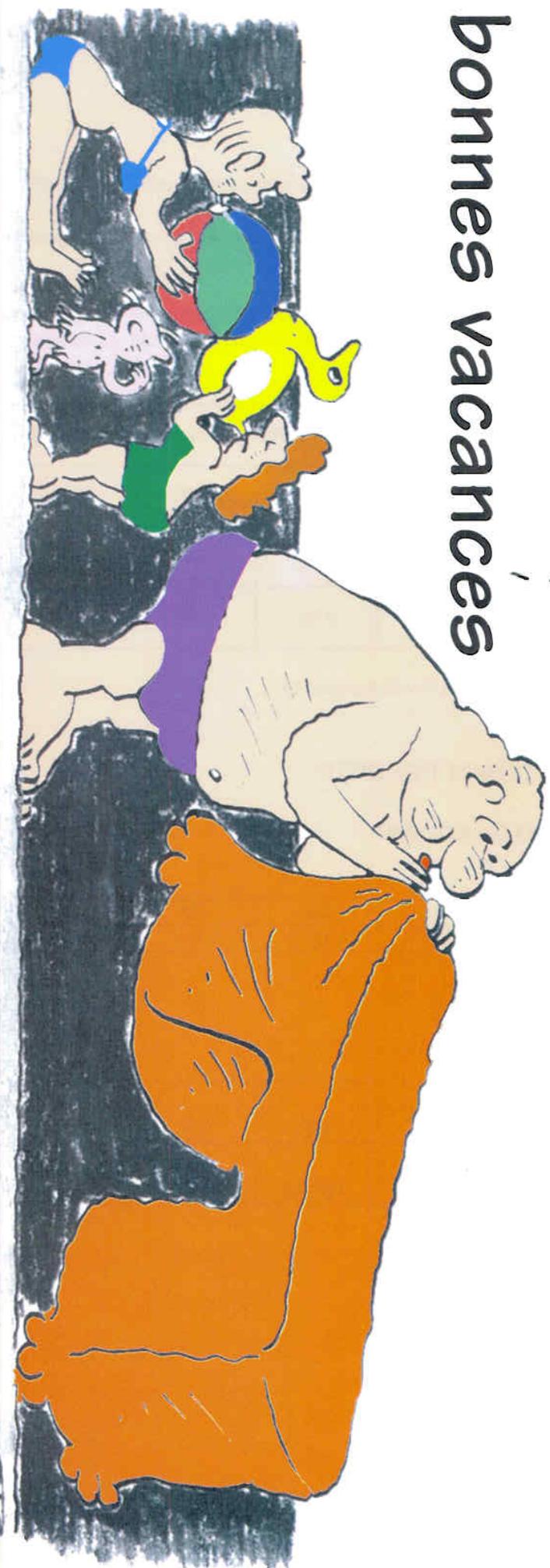
HEURES SUPPLEMENTAIRES

01/01/2002 - 01/10/2002	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL EPT
HSUP EN SUSPENS	61 422	12 096	1 490	3 291	952	79 251



Oubliez, pour quelques
moments, votre bureau !

Passsez de
bonnes vacances



Postfix

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

LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409