

# De giele FueDEM



édité par le:

## SYNDICAT DES P. et T.

L-2016 Luxembourg \*\* Boîte postale 623

Des bulletins d'information il en existe déjà plusieurs au sein des P&T, comme par exemple «EIS POST» édité par l'Administration, le RAPID-INFO des rédacteurs, le «POSTHORN» des facteurs, ou le «LCGB-INFO» de la délégation ouvrière.

En voilà donc un nouveau, le GIELE FUEDEM, édité par le Syndicat des P&T.

Alors, pour commencer, permettez-nous de vous présenter

### LE SYNDICAT DES P & T

Le 3 août 1988 les six associations professionnelles agréées des P&T, à savoir les associations des agents techniques, des cadres-fonctionnaires, des employés, des expéditionnaires et commis, des ingénieurs-techniciens et des techniciens des P&T se sont regroupées dans un seul SYNDICAT, afin de pouvoir, dans la solidarité, mieux défendre les intérêts communs de leurs membres.

En ce qui concerne son

#### CHAMP D'ACTION

seules les questions d'ordre général sont du ressort du Syndicat des P&T. Les intérêts particuliers à une catégorie du personnel continuent à être traités de manière autonome par l'organisation professionnelle agréée concernée.

On acquiert la qualité de

#### MEMBRE DU SYNDICAT

par affiliation individuelle ou par l'intermédiaire d'organisations professionnelles des P&T.

Sont admis comme membres des fonctionnaires et employés des P&T en activité de service ou en retraite.

Tous les membres des associations professionnelles regroupées au sein du Syndicat des P&T y sont automatiquement affiliés.

Le Syndicat des P&T compte actuellement plus de 1.100 membres.

Vous vous demandez certainement pourquoi la

#### FEDERATION DES FACTEURS NE FAIT PAS PARTIE DU SYNDICAT DES P&T

D'après les statuts du syndicat tous les membres doivent également être affiliés à la CGFP (Confédération Générale de la Fonction Publique) que la FSFL a déserté il y a quelques années.

Le Syndicat avait néanmoins été d'accord, à titre de compromis, à accepter la FSFL à l'unique condition que cette dernière laisse le libre choix à ses membres de s'affilier éventuellement à la CGFP par l'intermédiaire du Syndicat.

Comme la FSFL n'était pas d'accord à faire la moindre concession sur la question, les pourparlers ont été interrompus et, jusqu'à ce jour, la FSFL reste malheureusement toujours en dehors du Syndicat.

#### LE COMITE

du Syndicat se compose comme suit:

**Président:** Jos SUNNEN  
**Secrétaire:** Raymond HENCKS  
**Vice-Président:** Nico EICHER  
**Trésorier:** Raymond GOELFF  
**Membres:** Jos HOFFMANN, Régine HULTEN, René HUTMACHER, Marcel KEMMER, Fernand LUCIUS, Maya MANES, Armand REUTER, Jean-Paul THOMMES.

En ce qui concerne le

#### PROGRAMME D'ACTION

du Syndicat une priorité absolue est réservée au projet de réforme de l'Administration des P&T. Le Syndicat se battra pour faire respecter le droit du personnel à la détermination de son statut, de son régime et de ses conditions de travail.

Le Syndicat se porte fort pour une politique du personnel fondée sur une réelle concertation qui permet à chacun d'assumer sa part de responsabilité c'est-à-dire une politique capable de redonner confiance en l'avenir des P&T.

## Projet d'Autonomie des P & T

A la fin d'un débat d'orientation, mené par la Chambre des Députés en juillet 1984 sur l'évolution des services auprès des postes et télécommunications, il avait été retenu que «les problèmes sont suffisamment graves pour que des mesures soient prises le plus rapidement possible au niveau de la gestion des P&T .... pour lui permettre de jouer le rôle moteur qui lui est assigné.» Pour ce faire un changement du statut de l'Administration en, quasi-entreprise indépendante ayant une vocation de service public avait été envisagé.

Le 25 janvier, un avant-projet de loi portant création de l'entreprise des P et T a été soumis aux représentants du personnel des P&T.

L'avant-projet de loi en question fait actuellement l'objet de discussions entre la Direction et le Syndicat des P&T.

Dans le présent bulletin d'information nous nous bornerons à vous exposer brièvement les principales dispositions du projet élaboré par la Direction.

Dans un prochain numéro du Giele Fuedem nous vous informerons de l'avis du Syndicat en la matière. Vers la fin de l'année le Syndicat des P&T envisage d'organiser un Congrès auquel seront invités tous ses membres et au cours duquel la marche à suivre du Syndicat sera arrêtée.

### Principales dispositions de réforme

Selon le projet élaboré par la Direction, l'Administration des P&T prendra la dénomination de **entreprise des P et T** et jouira de l'**autonomie financière et de gestion** (sous la surveillance du ministre de tutelle).

L'entreprise aura sa propre comptabilité, distincte de celle de l'Etat. Elle disposera pleinement de ses propres ressources (personnel et moyens financiers) sans dépendre d'un organisme extérieur.

Ainsi, elle pourra engager toutes les dépenses, faire tous les investissements et engager le personnel nécessaire pour l'exécution de ses missions.

Le ministre des P&T exercera uniquement un pouvoir de contrôle. Il ne pourra s'immiscer dans la gestion de l'entreprise.

### A) Organisation de l'entreprise

L'entreprise sera organisée suivant le modèle d'une société anonyme:

- Direction Générale et Comité de Direction;
- Conseil d'Administration;
- Ministre et Conseil de Gouvernement (en lieu et place de l'Assemblée des Actionnaires)

### B) Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration définira la politique générale de l'entreprise et contrôlera la gestion du comité. Il sera composé de 9 membres dont:

- 5 représentants de l'Etat;
- 2 usagers-experts désignés par l'Etat;
- 2 représentants du personnel, élus au scrutin secret par et parmi le personnel en activité de service auprès de l'entreprise.

### C) Le comité de direction

Un directeur général dirigera l'intégralité de l'entreprise. Il est assisté pour ce faire par deux directeurs généraux adjoints et deux directeurs qui formeront ensemble le comité de direction.

Tous les actes d'administration de l'entreprise seront de la compétence du comité de direction. Les directeurs généraux adjoints et les directeurs n'auront que voix consultative au comité de direction.

#### D) Statut du personnel

Les fonctionnaires, employés et ouvriers actuellement au service des P&T **changeront de statut pour devenir des fonctionnaires assimilés aux fonctionnaires de l'Etat, respectivement des employés assimilés aux employés de l'Etat, ou encore des ouvriers assimilés aux ouvriers de l'Etat.**

Le statut général, le régime des traitements et des pensions de l'Etat s'appliqueront, à l'exception de quelques dérogations, aux agents assimilés au service de l'entreprise.

Une de ces dérogations résidera notamment dans le fait que le directeur général sera l'autorité compétente en matière de gestion du personnel.

Il procédera à l'admission au stage, à la prolongation et suspension du stage, à la nomination, à la suspension de l'avancement, à l'affectation, à la promotion, au changement d'affectation ou de fonction et au détachement des agents de l'entreprise.

En outre il exercera le pouvoir disciplinaire (sans préjudice des avis à solliciter auprès du Conseil de discipline).

Il est intéressant dans le contexte du statut du personnel de relever la déclaration gouvernementale du 24 juillet 1989 qui précise que le changement de statut des P&T **se fera dans le strict respect des droits acquis du personnel dont le statut restera inchangé.**

#### E) Rémunérations et indemnités

Les traitements des agents au service de l'entreprise ne seront plus payés par l'Etat, mais par l'entreprise.

Les actuels directeur, directeurs adjoints et chefs de division bénéficieront d'un avancement de grade. Le personnel par contre devra se contenter d'une disposition très floue qui n'engage à rien: «les indemnités pour travaux supplémentaires ou extraordinaires ainsi que pour sujétions particulières, dont peuvent bénéficier les membres du comité de direction et le personnel de l'entreprise sont soumises à la décision du conseil d'administration.»

Telles sont les vues de l'Administration qui, vous vous en doutez, sont, en certains points inacceptables par le personnel.

Nous y reviendront dans notre prochain bulletin.

PLAISANT - PIQUANT

**Vive l'Autonomie**

Certaines expressions sont auréolées d'espoir et «autonomie des P&T» en est une.

Comme de l'autonomie à l'autonomie financière, il n'y a qu'un pas, le personnel, c'est-à-dire nous autres, on s'attend à ce que non seulement les finances de l'Administration, mais également les nôtres soient sérieusement assainies.

D'ailleurs ce qui est possible pour les directeur, directeurs adjoint et compagnie, devrait également être possible pour le personnel.

Vu que les premiers n'ont pas attendu le Père Noël pour présenter leur désidérata et se sont forgés leur bonheur eux-mêmes en s'accordant gracieusement une promotion, par une disposition appropriée, insérée dans le projet de réforme, je ne vois pas pourquoi nous nous gênerions pour présenter nous aussi, d'ores et déjà, notre liste d'étrennes.

Alors, pour commencer, nous voudrions travailler moins souvent !

Cette revendication relève de la logique même car il est incontestable que l'homme n'est pas fait pour travailler, et la preuve, s'il en fallait une, c'est que cela le fatigue.

Ensuite, nous ne devrions pas oublier que moins les gens travaillent, plus ils ont de temps libre; plus ils ont de temps libre, plus ils dépensent, et, par voie de conséquence, plus ils dépensent, plus ils ont besoin d'argent.

Si on a compris cela- et nous sommes prêts à le démontrer aux pouvoirs de décisions avec des exemples à l'appui- on comprendra que nous revendiquons:

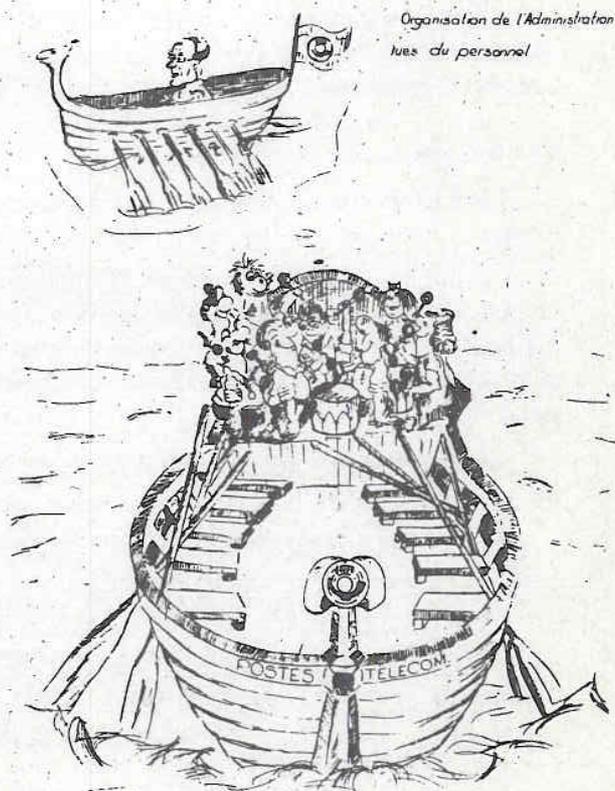
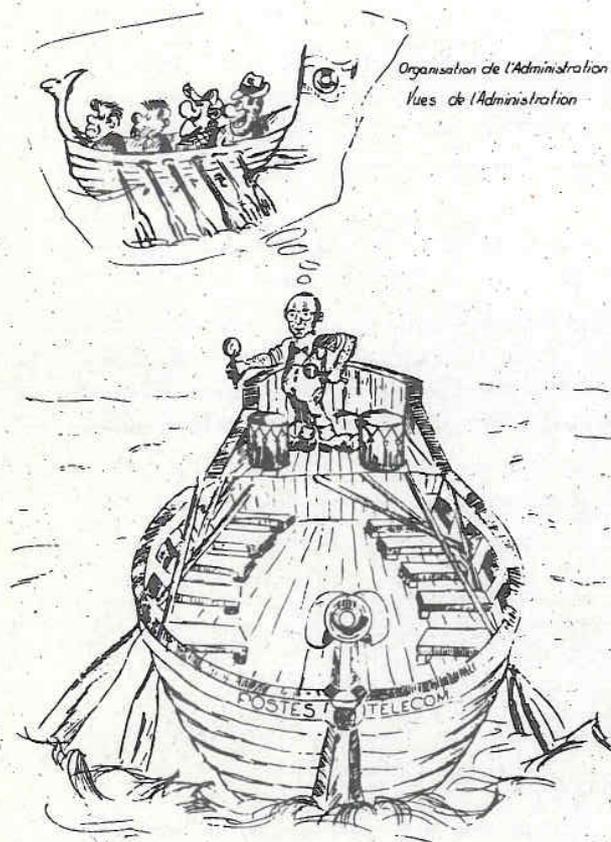
- la semaine de travail de 32 heures;
- le 14<sup>e</sup> mois payé à Pâques;
- 10 semaines de vacances payées (semaines payées et vacances payées)
- la retraite à 50 ans, ainsi que
- diverses primes et indemnités mineures ou (pourquoi pas) majeures.

Il est évident que cette liste n'est pas exhaustive et les 32 heures de travail par semaine ne constituent évidemment qu'une étape intermédiaire.

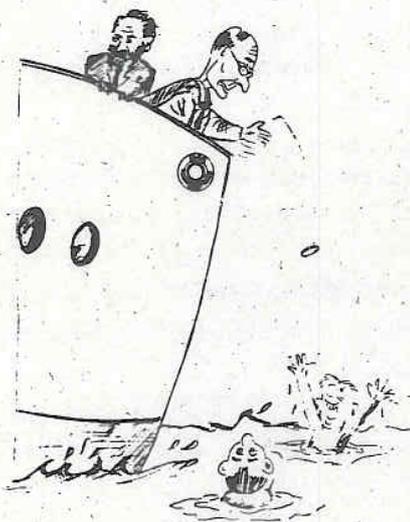
Vous me direz certainement que si cette évolution continue nous finirons par ne plus travailler du tout.

C'est probable, mais cette tendance est irrévocable et cela nous arrivera un jour ou l'autre .... le Gouvernement préférant certainement que ce soit l'autre.

Raymond HENCKS



Présentation du Statut



Répartition du bénéfice proposé



Répartition du bénéfice espéré