



.....N° 51
juillet / août 2012

SOMMAIRE

Page Sujet

01 Election des représentants

02 Un nouveau Ministre de tutelle.....

06 Organisation et Fonctionnement du nouveau Comité de Direction

08 Nouvelle organisation du service des Ressources Humaines

10 Evaluation

15 Fête du personnel



Impressum

Rédaction: Syndicat des P&T
Layout et printmanagement:
CaspARTmedia Esch/Alzette
Apparition: Trimestriel (4 fois par an)
Quantité d'imprimé: 2.500 exemplaires

25 septembre 2012

Election des représentants du personnel au Conseil d'Administration des P&T

L'actuel mandat du Conseil d'Administration de l'EP&T viendra à échéance fin décembre 2012.

Mi-septembre tous les fonctionnaires et employés publics de l'Entreprise des P&T seront appelés à élire, jusqu'au 25 septembre au plus tard, leurs 4 représentants au Conseil d'Administration des P&T pour une nouvelle période 2013-2018.

Il s'agira de

**défendre votre avenir et
l'avenir d'une entreprise publique
autonome des P&T**

(voir article ci-après : un avenir incertain pour l'EP&T)

Une participation massive et un vote pour

**les candidats
du SYNDICAT des P&T**

**constitueront un signal fort en direction
des décideurs politiques que le personnel
s'opposera à toute tentative de privatisation
de l'EP&T**

Un nouveau Ministre de tutelle, un nouveau Président du Conseil d'Administration, un nouveau Directeur Général, et..... un avenir incertain pour l'Entreprise des P&T

Le nouveau Ministre



C'était de manière tout-à-fait inattendue que M. Jeannot Krecké, Ministre de l'Economie et Ministre des P&T a jeté l'éponge au début de l'année 2012.

Le Syndicat des P&T a largement apprécié la manière avec laquelle M. Krecké gérait les affaires et qu'il était toujours disponible et à l'écoute des représentants du personnel de l'EP&T, dans un souci prononcé d'un bon fonctionnement des services postaux, financiers postaux et de télécommunications, et dans l'intérêt bien compris des clients, de l'Entreprise, et de son personnel.

Comme le successeur de M. Krecké au poste de Ministre de l'Economie, en l'occurrence M. Etienne Schneider, était depuis des années un des plus proches conseillers de l'ancien ministre, le Syndicat l'a accueilli avec confiance et dans l'espoir d'une continuité d'une politique d'entreprise de l'EP&T qui, jusque-là, a fait ses preuves.

Dans son message de félicitation adressé au nouveau ministre, le Syndicat a insisté sur le fait que le personnel des P&T se caractérise par une très forte identification avec ses missions de service public et son Entreprise, et que

l'unité de l'Entreprise lui tient particulièrement à coeur.

Dans cet ordre d'idées le Syndicat a précisé qu'il a, depuis toujours, défendu les objectifs suivants:

- la défense des intérêts de ses membres;
- le maintien et la consolidation de l'unité des secteurs postaux, financiers postaux, et de télécommunications sous la seule tutelle de l'EP&T;
- le maintien et le développement des missions des P&T.

Il a de même rappelé que les divergences de vues qui forcément opposent des fois le Syndicat au Comité de Direction de l'Entreprise des P&T ont toujours été réglées dans le cadre du dialogue social, des fois avec la médiation déterminante du Président du Conseil d'Administration et/ou du Ministre de tutelle.

Etant donné que cette approche a fait ses preuves et n'est certes pas étrangère aux excellents résultats dont l'Entreprise publique des P&T peut se prévaloir dans un environnement de plus en plus concurrentiel, le Syndicat a exprimé son espoir de pouvoir continuer sur cette voie, chère au prédécesseur de M. Schneider.

Un nouveau Président du Conseil d'Administration

M. Gaston Reinesch, actuel Président du Conseil d'Administration de l'EP&T, vient d'être désigné comme futur Président de la Banque Centrale de Luxembourg.



Comme il y a incompatibilité entre ces deux fonctions, M. Reinesch devra, selon la date du début de sa nouvelle mission, soit démissionner, soit ne plus recommencer un nouveau mandat (qui expire fin 2012) dans le Conseil d'Administration de l'EP&T.

Quoiqu'il en soit, l'EP&T perdra une, sinon, la force vive de l'Entreprise. M. Reinesch a toujours mis toute sa compétence, son savoir faire, son expérience, et sa dynamique (des fois explosive) au service de l'entreprise **et du personnel.**

M. Reinesch peut se prévaloir d'une rare qualité de pratiquer un vrai dialogue social, d'être à l'écoute, de prendre en considération les arguments d'autrui et d'aboutir à des consensus qui, à la fin des comptes, sont acceptables par toutes les parties.

Le Syndicat des P&T et le personnel lui doivent un grand Merci.

Si d'un côté la promotion de M. Reinesch à un poste aussi prestigieux est plus que méritée, son départ de l'EP&T tombe très mal à un moment où l'Entreprise aura, plus que jamais, besoin de dirigeants expérimentés, notamment en ce qui concerne la culture interne de l'Entreprise.

Le nouveau Directeur Général

L'une des premières décisions à prendre par le nouveau ministre était la nomination

1.- d'un nouveau membre du Comité de Direction et 2.- d'un nouveau Directeur Général,

en remplacement de M. Marcel Gross, parti en retraite.

La procédure de remplacement de M. Gross appelle quelques commentaires.

Ainsi, ce n'était pas le poste de «directeur général» qui était mis au concours, mais seulement un poste au Comité de Direction, sans autres indications sur les attributions futures du nouveau nommé, ni de son futur titre ou grade (directeur, directeur général adjoint, directeur général).



Du fait que le poste de «directeur général» n'était pas mis au concours, les deux actuels directeurs généraux adjoints de l'EP&T n'étaient pas censés introduire de candidature, ce qui, dans la suite, a certes facilité la décision du ministre de nommer un externe au poste de directeur général.

Pour faire le choix entre les 28 candidats (dont 11 agents de l'EP&T) pour le poste vacant **au sein du Comité de Direction**, un consultant externe, en l'occurrence Deloitte, avait été chargé

au prix de 100.000 (cent mille) euros !!!

d'analyser les candidatures et d'en soumettre le résultat à une commission spéciale composée (sur décision du ministre), de quatre membres, dont trois membres du Conseil d'Administration de l'EP&T, représentant le Ministère de l'Economie (Président de la commission), le Ministère des Communications, les consommateurs, et un membre du Comité de Direction de l'EP&T (M. Gross).

La demande du Syndicat d'associer un représentant du personnel aux délibérations de ladite commission n'a pas été du goût du représentant du Ministère de l'Economie et a finalement été refusée: **honni qui mal y pense**.

Le résultat des analyses de la commission spéciale était qu'elle a finalement soumis au ministre une «short list» de 3 candidats, jugés les plus doués pour le poste vacant au Comité de Direction.

Parmi tous ces candidats, aucun agent de l'Entreprise n'a été retenu et jugé apte à assumer une fonction au sein du Comité de Direction ?!?, de sorte que les 3 candidats retenus provenaient tous du secteur privé.

Ceci est d'autant plus étonnant que, il y a quelques années, l'Entreprise avait assuré, à ses frais, une formation de haut niveau à l'Université d'Exeter en Grande Bretagne à une vingtaine de ses chefs de service, en vue notamment d'une prochaine relève dans le Comité de Direction.

Parmi les trois candidats, donc tous externes à l'EP&T, le Ministre E. Schneider a fait son choix et a demandé au Conseil d'Administration d'aviser la nomination de

Monsieur Claude Strasser

secrétaire général de la Société Electrique de l'Our
comme membre du Comité de Direction
et comme Directeur Général

Le fait qu'un «externe» soit nommé dans le Comité de Direction n'a rien de nouveau puisque l'actuel directeur de la division des postes était également rentré dans le Comité de Direction en provenance de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat.

Ce qui a surpris, ce n'est donc pas la nomination de M. Strasser en tant que membre du Comité, mais bien son catapultage au poste suprême de directeur général.

C'est sur ce point que les représentants du Syndicat dans le Conseil d'Administration ont exprimé certaines réserves. Sans vouloir préjuger des compétences et du savoir-faire de M. Strasser, les représentants du Syndicat ont fait savoir (au Conseil d'Administration et au Ministre)

qu'ils auraient préféré que M. Strasser puisse acquérir des expériences dans les différents métiers de l'EP&T au poste de directeur général adjoint, avant d'assumer les fonctions de directeur général et président du comité de direction,

Un avenir incertain pour l'entreprise publique des P&T

De source digne de foi le Syndicat a appris que le Ministre Etienne Schneider entend élaborer des réformes structurelles fondamentales que le nouveau directeur général serait appelé à mettre en oeuvre.

Tout d'abord le ministre a fait savoir (confirmé par les membres du ministère de l'économie dans le Conseil d'Administration de l'EP&T) qu'il entend modifier la structure hiérarchique au sein du Comité de Direction.

Cela signifie que la direction collégiale sera purement et simplement abolie ; les directeurs adjoints et directeurs du Comité de Direction (qui, apparemment sera maintenu), n'auront plus voix au chapitre.

Le pouvoir de décision reviendra au seul directeur général, alors qu'à l'heure actuelle les décisions du Comité de Direction sont prises à la majorité des voix.

Une telle réforme nécessiterait une modification de la loi organique de l'EP&T, qui est très claire sur le sujet :

Art . 15 de la loi organique de l'EPT :

- (1) *L'Entreprise est dirigée par un comité qui se compose d'un directeur général, de deux directeurs généraux adjoints et de deux directeurs.*
- (2)
- (3) *Il prend ses actes en tant que collègue.*

Le seul argument avancé pour justifier cette réforme est que dans d'autres sociétés avec participation de l'Etat, telle que la SES qui disposent également d'un Comité de Direction, le PDG est seul à détenir le pouvoir de décision.

Si c'est vrai pour la SES, cela ne constitue, ni obligation, ni règle générale et, p. ex., ne vaut non plus pour la Banque et Caisse d'Epargne.

L'arrière-pensée qui est à la base d'une éventuelle abolition de la direction collégiale reste ainsi soumise à des spéculations sur les vraies intentions du Ministre.

Serait-ce un premier pas en direction d'une modification du statut d'entreprise publique vers une

Société anonyme ??

en vue d'une privatisation des P&T ??

Le Syndicat a demandé une entrevue avec le nouveau Ministre pour y voir plus clair.

Quoiqu'il en soit, la position du Syndicat est claire : L'entreprise des P&T doit rester une entreprise publique autonome regroupant les postes, les services financiers postaux et les télécommunications

Un Etat qui vend ses biens se prive d'instruments d'intervention et réduit ses capacités de choix et d'orientation politiques. L'introduction d'intérêts privés, même minoritaires, dans la gestion des P&T aurait pour conséquence que les activités de service public seraient encore plus délaissées et réduites à un simple produit marchand : priorités aux seules activités et clients lucratifs au détriment de l'intérêt général. La logique d'exclusion se substitue à la logique du service public, l'Etat n'étant plus le garant de la fourniture de services d'accès égalitaire à tous les citoyens.

En outre, la logique d'une seule rentabilité financière supprime l'efficacité sociale et la qualité des services collectifs rendus « au juste coût ». L'effectif du personnel et les rémunérations seraient davantage réduites, les conditions de travail encore plus détériorées..

Les anciens ministres de tutelle des P&T ont par ailleurs été toujours très fermes sur le sujet :

M Henri Grethen se faisait l'interprète de la théorie : *si l'Entreprise des Postes et télécommunications peut opérer ses restructurations seule, je ne vois pas l'intérêt pour l'Etat de vendre sa participation ou de lui trouver un partenaire.*

M Jeannot Krecké a toujours repoussé les réflexions

menées par certains milieux qui voulaient transformer l'EP&T en société anonyme en prenant comme argument le mouvement européen de libéralisation alors que, contrairement aux idées fréquemment répandues, ni le Traité de l'Union européenne, ni des directives ou règlements n'obligent un Etat membre à privatiser une entreprise publique. Le traité de l'UE est expressément neutre par rapport au statut des opérateurs.

Le Premier Ministre J.Cl.Juncker s'est dit content que *nous luxembourgeois n'ayons jamais écouté ces chants de sirène ultralibéraux et anti-sociaux, que nous n'avons pas privatisé les postes et télécommunications....*

L'Entreprise des P&T doit rester une entreprise publique autonome :

- parce qu'elle a fourni les preuves qu'une entreprise publique peut rester compétitive dans un marché concurrentiel et combiner harmonieusement service public et prestations à vocation commerciale ;
- parce qu'elle verse chaque année une contribution substantielle au trésor public (90 millions d'euros pendant les 5 derniers exercices) ;
- parce qu'

un Etat qui vend son patrimoine s'appauvrit !



Organisation et Fonctionnement du nouveau Comité de Direction

Suite au départ en retraite de M. Marcel Gross au 1^{er} mars 2012, et la nomination de M. Claude Strasser au poste de directeur général avec effet au 1^{er} mai 2012, le Conseil d'Administration a approuvé la proposition du Comité de Direction de reconduire, dans l'immédiat, l'organisation actuelle de l'EP&T.

La répartition **provisoire** des tâches au sein du CD se présente ainsi comme suit :

Directeur général Cl. Strasser	Directeur général adjoint J. Glod	Directeur général adjoint JM.Spaus	Directeur P.Peckels	Directeur M.Rosenfeld
Stratégie P&T	Finances & Trésorerie	Gestion de la division des Télécommunicat..	Gestion de la division des Postes	Direction de la NewCo
Ressources humaines	Compliance	Service Informatique	Gestion de la division des services financiers postaux	Commercialisation des services fixes et mobiles des télécommunications
Affaires sociales	Réglementation			Marketing et Communication commerciale
Communication interne/ externe	Bâtiments			
Affaires juridiques	Matériel			
Secrétariat général				

La composition et le fonctionnement des Comités de Direction Divisionnaires (CDD), du Comité de Coordination des services de la Direction Générale (CDD) (certains estiment qu'il faudra les abolir) et des autres services qui dépendent directement des membres du Comité de Direction restent inchangés pour le moment.

Organisation future du Comité de Direction

Apparemment le Ministre de l'EP&T entend élargir la composition du Comité de Direction, pour la porter à **6 membres**.

Pour ce faire il faudra modifier la loi organiques de l'EP&T ce que le ministère entend réaliser dans les meilleurs délais.

En vue d'un tel futur élargissement le Comité de Direction est en train de revoir la répartition actuelle des tâches et de procéder à un remaniement de son organisation et des CDD, CCD, et des services qui dépendent directement d'un membre du CD.

Le Comité de Direction *tentera !!* de soumettre une ébauche de cette réorganisation au Conseil d'Administration, afin d'approbation, avant la fin de l'année.

Le Syndicat a toujours critiqué que certains membres du Comité avaient sous leur ordre trop de services (*qui trop embrasse mal étreint*), ceci d'autant plus que le membre

du CD chargé de la gestion de la NewCo est tellement pris par cette tâche qu'il ne lui reste guère de temps pour se préoccuper de la maison-mère.

Un point qui, surtout, dérange le Syndicat dans la répartition des tâches au sein du CD est la mise du service des ressources humaines directement sous les ordres du directeur général. De ce fait, pour les discussions concernant les intérêts du personnel, le seul interlocuteur des syndicats au sein de l'Entreprise est le directeur général qui assume, en quelque sorte, une double fonction, celle « de juge et de parti ».

Or, afin de confier au directeur général un rôle de médiateur pour les éventuels litiges dans les relations de travail opposant l'Entreprise à un de ses agents, le Directeur devrait être une première instance de recours qui forcément ne pourra pas être à la base de la décision susceptible de recours.

Pour le reste le Syndicat ne pourra se prononcer sur la nécessité et l'utilité d'un élargissement du CD à 6 membres qu'au moment de la présentation par le CD de sa proposition de répartition des tâches.

Affaire à suivre



Nouvelle organisation du service des Ressources Humaines

Dans le « bon vieux » temps ce service s'appelait tout simplement «service du personnel »

De nos jours, pour se mettre à la mode, on parle du « service des ressources humaines » et de « lignes de métier, cellules opérationnelles, centres d'expertise, tableau de bord de pilotage, reporting, business-partners, etc.,...un drôle de langage auquel il faudra encore s'habituer.

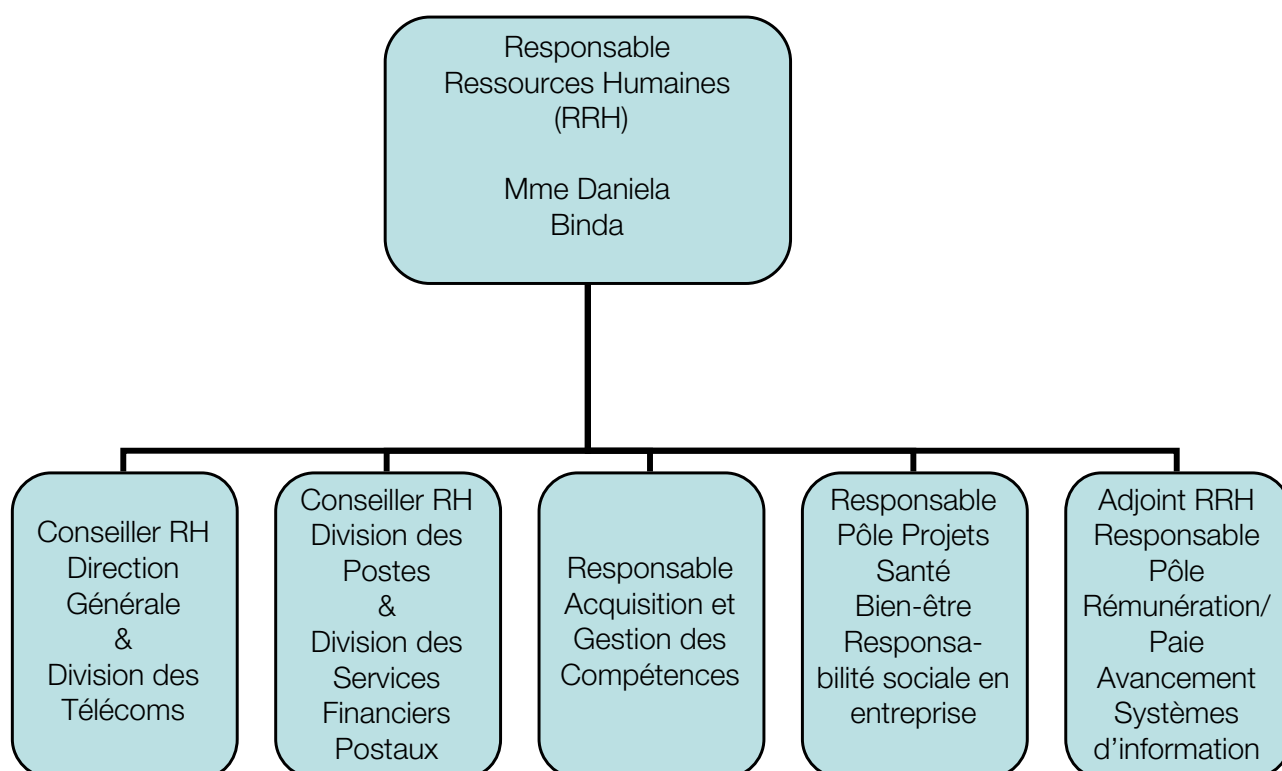
Quoiqu'il en soit, l'EP&T avait chargé le consultant Deloitte d'effectuer un audit du fonctionnement de l'ancien service du personnel et de soumettre des propositions afin d'instaurer « d'un côté une administration efficace et fiable des différents statuts présents au sein de l'EP&T et, de l'autre côté, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi qu'un accompagnement RH de proximité adapté aux exigences et objectifs de l'EP&T.

Le consultant a proposé la scission du service RH en deux volets distincts, à savoir, un volet opérationnel regroupant les **activités administratives** de la fonction RH, et un **volet stratégique** rassemblant les activités RH liées à l'acquisition et au développement des compétences et à la fidélisation du personnel.

Cette approche a finalement été retenue par le Comité de Direction et approuvée par le Conseil d'Administration. La nouvelle organisation du service RH repose ainsi sur deux entités distinctes : le service RH Opérationnel et le service RH Développement

- « Le service RH Opérationnel est chargé d'assurer la gestion administrative du personnel et du reporting au management. Dans ce but il est constitué de cellules opérationnelles qui réalisent les activités administratives quotidiennes et, de centres d'expertise opérationnels chargés de mettre en place les politiques, procédures et outils adéquats dans leurs domaines respectifs. »
- « Le service RH Développement conseille la Direction et les lignes de métier dans les domaines RH stratégiques tels que le recrutement, la formation ou la gestion des compétences et de la performance. A cette fin, des « Business Partners » assureront l'interface avec une ligne de métier spécifique et coordonneront le développement de solutions/outils RH adaptés aux besoins et aux demandes du métier respectif. »

Toutes ces théories « d'une sombre clarté » et que le Syndicat ne saura apprécier que lorsqu'elles auront été traduites en langage clair et auront été mise en application, ont été reprises dans l'organigramme suivant :





En prévision du départ de l'ancien chef du service du personnel l'EP&T avait chargé le consultant Deloitte d'analyser (au prix de 50.000 euros !!) les candidatures pour le nouveau poste de responsable RH et de proposer, parmi les candidats internes et externes, celui jugé le plus compétent pour cette haute fonction.

Finalement le Comité de Direction a suivi la proposition du consultant et a engagé, à partir du 1^{er} février 2012, Mme Daniela Binda, ressortissante luxembourgeoise, provenant du secteur privé, en tant que responsable RH.

Les attentes sont très grandes, ceci d'autant plus que la nouvelle responsable RH s'est faite l'interprète d'une promotion du bien-être au travail et de la fidélisation du personnel, ce que, évidemment, le Syndicat ne peut qu'approuver et soutenir.

Ceci implique toutefois, entre autres, une nouvelle approche en matière de rémunération du personnel.

Force est de constater que jusqu'ici la stratégie du Comité de Direction est celle d'une réduction des salaires et traitements et d'une généralisation du salaire social minimum dans les carrières inférieures, des porteurs de

journaux jusqu'aux facteurs, si ce n'est le recours à des intérimaires aux salaires de misère.

Jusqu'ici le Comité de Direction a sciemment omis de faire l'inventaire de ses agents obligés de demander le complément du revenu minimum garanti pour survivre, ceci en dépit de l'instruction du Président du Conseil d'Administration de fixer dans les nouveaux contrats de travail, le nombre d'heures de travail de manière à ce que les agents concernés de l'EP&T ne soient plus forcés de demander l'aide sociale pour pouvoir mener une vie décente.

Le Syndicat ose espérer que l'intention de fidéliser le personnel et de se préoccuper de leur bien-être au travail ne vaut pas uniquement pour quelques cadres supérieurs du haut de l'échelle hiérarchique, mais pour l'ensemble du personnel.

Dès que le nouvel organigramme sera opérationnel, la responsable RH sera appelée à présenter sa conception de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie des ressources humaines.

Affaire à suivre

Evaluation

L'évaluation portant sur l'exercice 2011 a été clôturée avec les résultats suivants:

- 2.828 agents ont été évalués ;
- 9 agents ne remplissaient pas la condition d'un minimum de 170 heures prestées pour bénéficier d'une évaluation/prime ;
- 5 agents ont refusé l'entretien ;
- 32 agents de la filière commerciale ont un système d'évaluation différent ;
- 1 seul recours contre l'évaluation a été introduit.

Année	Note Objectifs	Note Pratique Professionnelle	Note globale
2010	4,179	4,155	4,167
2011	4,212	4,179	4,195

Moyenne par Division

Division	Nombre d'évalués	Note Objectifs	Note Pratique professionnelle	Note globale
Dir.Générale	480	4,260	4,206	4,232
Postes	1436	4,130	4,098	4,115
Télécoms	692	4,335	4,294	4,313
Newco *	144	4,284	4,354	4,318
CCP	76	4,182	4,155	4,169
Total	2828			
Moyenne		4,212	4,179	4,195

* agents de l'EP&T affectés à la Newco

Moyenne par sexe

Sexe	Nombre d'évalués	Note Objectifs	Note Pratique professionnelle	Note globale
féminin	990	4,167	4,111	4,139
masculin	1838	4,236	4,215	4,225
Moyenne		4,212	4,179	4,195



Les performances globales des agents de l'EP&T ont donc, une fois de plus, augmenté, ceci malgré la réduction permanente des effectifs et des conditions de travail de plus en plus démotivantes.

C'est cette grande performance des agents de l'Entreprise qui est essentiellement à la base de l'excellent résultat financier de l'exercice 2011; le Président du Conseil d'Administration a invité les représentants du personnel à transmettre à leurs membres ses félicitations et remerciements afférents.

En ce qui concerne la prime de participation au bénéfice le montant total (enveloppe) à distribuer sera légèrement supérieure à l'exercice précédant, grâce aux 5,58 millions d'euros d'apport de l'exercice 2011, mais surtout grâce à la méthode de calcul que, dans le temps, le Syndicat des P&T avait négocié.

Pour rappel: le fonds de la participation au bénéfice est alimenté chaque année à raison de 6% du bénéfice après impôts; le montant à distribuer après un exercice représente la moyenne des contributions dans ledit fonds au cours des 5 derniers exercices. A partir de l'exercice 2012, 6% du résultat de la NewCo seront également affectés au fonds de la participation au bénéfice.

Par cette méthode le montant annuel à distribuer reste plus ou moins stable; un exercice éventuellement moins favorable ne se reflète pas directement sur la participation au bénéfice alors qu'un résultat exceptionnel garde un effet positif pendant 5 ans.

Introduction d'une évaluation dans la Fonction publique

Dans le cadre de la réforme dans la Fonction publique il est prévu d'introduire également un système d'évaluation dans les administrations et services publics.

Ce système sera différent de celui de l'EP&T étant donné qu'il comprendra :

- des **entretiens annuels** de progression avec une appréciation **tous les trois ans** des performances par rapport aux objectifs de service ;

et

- une évaluation des compétences professionnelles et personnelles pour les phases-clé du déroulement de la carrière du fonctionnaire c.à.d. lors du passage du régime général (ancien cadre ouvert) au niveau supérieur (ancien cadre fermé) et les promotions dans le niveau supérieur.



La notation se limitera à quatre niveaux de performance différents, (contre 6 actuellement en vigueur auprès des P&T) :

- note 1: « ne répond pas aux attentes »;
- note 2: « ne répond qu'à une partie des attentes »;
- note 3: « répond à toutes les attentes »;
- note 4: « dépasse les attentes »

Les notes seront prises en considération lors du passage du niveau général (actuel cadre ouvert) au niveau supérieur (actuel cadre fermé), ainsi qu'à l'intérieur du niveau supérieur.

Ainsi :

- l'agent pouvant se prévaloir d'une note 4 bénéficiera d'une augmentation d'échelons par avance 6 mois avant d'y avoir normalement droit;
- l'agent pouvant se prévaloir d'une note 3 bénéficiera d'une augmentation d'échelons par avance 3 mois avant d'y avoir normalement droit;
- une note 2 n'aura pas d'effet ;
- une note 1 entraînera le retard du bénéfice de la promotion pendant 6 mois, avec déclenchement de la procédure d'insuffisance professionnelle (fixation de nouveaux objectifs, encadrement régulier, ainsi que l'obligation de se soumettre à des formations supplémentaires).

(pour plus de détails consulter Postfax 50 : www.syndicat.pt.lu.)

Effets sur l'EP&T

L'article 24(1) de la loi organique de l'EP&T précise que *les dispositions actuelles et futures du statut général, des régimes de traitement, indemnités et pensions, de la législation sur les fonctionnaires et employés de l'Etat s'appliquent en principal et accessoires, modalités, délais et recours aux agents respectifs de l'entreprise, sauf les dérogations y apportées par la présente loi.*»

Il s'ensuit que les dispositions précitées traitant de l'évaluation dans la Fonction publique s'appliqueront également aux fonctionnaires et employés publics de l'EP&T.

Dès lors l'Entreprise des P&T disposerait, en principe, de plusieurs systèmes d'appréciation/évaluation :

- une évaluation annuelle dans le cadre de la participation au bénéfice (système actuellement en vigueur avec des notes de 1 à 6) ;
- et conformément au nouveau système de la Fonction publique des entretiens annuels de progression ;
- une appréciation tous les trois ans des performances par rapport aux objectifs de service ;
- une évaluation des compétences professionnelles et personnelles pour les phases-clé du déroulement de la carrière.



Il s'ensuit qu'une coordination et une harmonisation de ces différentes évaluations /appréciations s'impose.

Dans cet ordre d'idées, l'Entreprise et le Syndicat des P&T ont, dans le cadre d'un groupe de travail interne, élaboré des propositions, qui ont été soumises au Ministre de tutelle pour les intégrer, par l'intermédiaire des dispositions dérogatoires, dans le projet de loi modifiant le Statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Lesdites dispositions dérogatoires, qui ne reprennent que partiellement ce qui a été convenu entre l'EP&T et le Syndicat, viennent d'être déposées par le Ministre de tutelle. A côté des adaptations de moindre envergure les modifications suivantes sont prévues :

1.- Le paragraphe 1 de l'article 24 de la loi organique des P&T (concernant le personnel) est complété par la précision que les nouvelles dispositions introduites dans la Fonction publique, et *notamment l'appréciation des compétences professionnelles et personnelles et les procédures d'amélioration des prestations professionnelles et d'insuffisance professionnelle* sont applicables aux fonctionnaires et employés publics des P&T.

2.- Par dérogation aux nouvelles dispositions dans la Fonction publique la période de référence de la gestion par objectifs auprès des P&T est fixée à une année, alors que dans la Fonction publique elle sera de 3 ans.

Il s'ensuit qu'après des P&T le système d'appréciation des compétences et personnelles donnera lieu, chaque année, à un rapport de développement professionnel de l'agent concerné qui s'appliquera lors des promotions tel que prévu par les nouvelles dispositions du Statut général.

Le texte en question de la disposition du projet de loi est beaucoup plus formel et contraignant (*la période de référence est fixée à une année*) que dans son exposé des motifs où il est question « *de recourir le cas échéant plus souvent au cours de l'évolution d'une carrière au dispositif mis en place par les nouveaux textes de la Fonction publique en matière de période de référence* ». Force est de constater qu'entre « chaque année » et « plus souvent » il y a une grande différence.

Comme le système d'évaluation lié à la participation au bénéfice en vigueur auprès de l'EP&T ne figure dans aucun texte légal (il s'agit d'un accord que le Syndicat avait négocié avec le Gouvernement en 1994), et comme il n'en est pas fait mention dans les dispositions dérogatoires en question, la question reste posée si c'est le système lié à la participation au bénéfice ou le système « fonction publique » sera appliqué ...ou les deux, l'un pour la participation au bénéfice et l'autre pour certaines promotions ??

3.- le paragraphe de la loi organique qui avait pour finalité l'engagement de facteurs de l'Entreprise sous le régime de l'employés public dans la mesure où il s'avérait impossible d'effectuer un recrutement suffisant de facteurs-fonctionnaires par le biais de l'Armée, est supprimé étant donné que le recrutement des facteurs ne s'effectue, depuis quelque temps, que sous le régime des salariés.



Fête du Personnel de l'EP&T du groupe EP&T le vendredi, 21 septembre 2012

Cette fois-ci ce ne seront pas uniquement les agents de l'Entreprise des P&T qui seront invités, mais également tous les agents des filiales avec une participation de l'EP&T supérieure ou égale à 50 %.

Seront dès lors invités **3800 agents**

	Effectif
EP&T	2.941
LuxGSM	248
Michel Greco	157
Netcore	131
e.B.R.C.	122
Editus	118
TNT	35
P&T Consulting	33
Visual Online	15
total	3.800

Vu le nombre élevé d'invités, et vu les capacités et le nombre réduits de salles de fête disposant des logistiques requises pour accueillir un tel événement, il n'est plus possible d'augmenter davantage le nombre des invités.

Il s'ensuit que **les conjoints des agents ne seront plus invités !**

Même si les avis sur cette nouvelle formule sont partagés, l'intention de promouvoir auprès de tous les agents un sentiment d'identification avec le groupe EP&T est fort louable.

Donc Rendez-vous le vendredi 21 septembre 2012

Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409

La solution miracle de l'EP&T pour accroître la productivité:

augmenter l'effectif du Comité de Direction et réduire l'effectif du personnel

