



SOMMAIRE

Page	Sujet
01	Internet «Ultra Haut Débit pour tous»
06	Bilan social 2010
08	Compte épargne temps
11	Courrier des expéditeurs techniques et artisans de l'EPT



Impressum

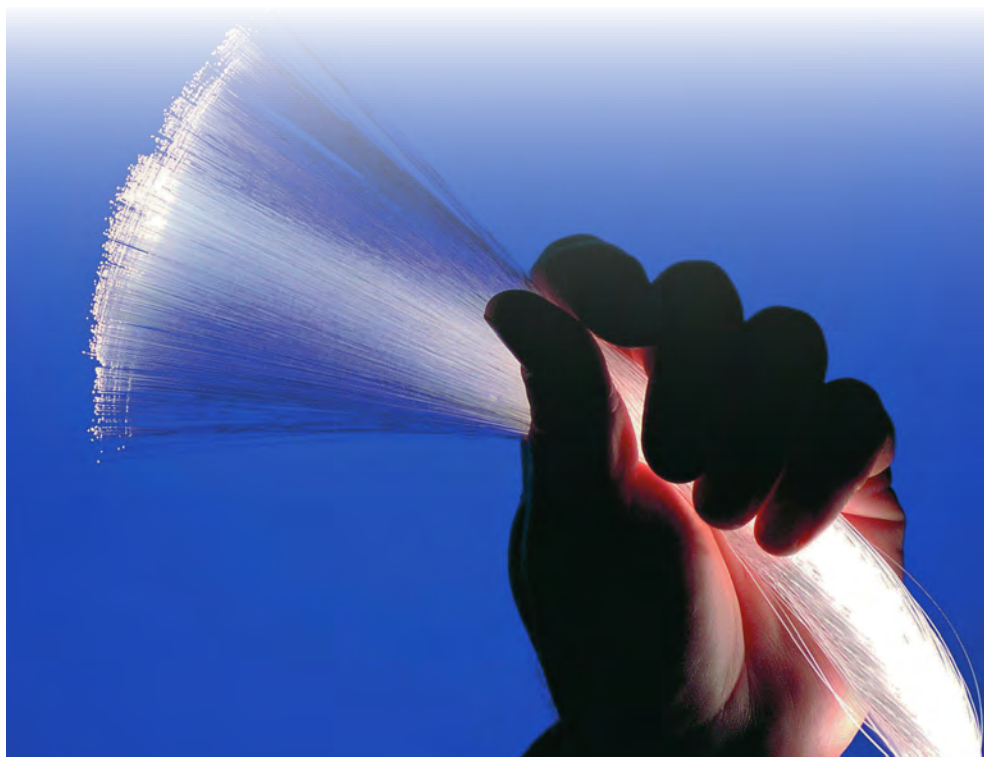
Rédaction: Syndicat des P&T
Layout et printmanagement:
CaspARTmedia Esch/Alzette
Apparition: Trimestriel (4 fois par an)
Quantité d'imprimé: 2.500 exemplaires

Développement d'une infrastructure Internet

«Ultra Haut Débit pour tous»

Sur demande expresse du Gouvernement, l'EP&T a, en 2009, élaboré un plan d'action pour le déploiement de l'Internet à très haut débit, notamment par la mise en place d'une fibre optique dans chaque maison sur le territoire national, afin de couvrir 80 % de la population fin 2015.

Cet ambitieux projet demande des investissements massifs, dont la rentabilité économique n'est assurée qu'à très long terme, au point que les entreprises privées ne sont nullement intéressées à y investir. Ceci n'empêche que, dans le cadre de la «libre concurrence», ces opérateurs privés doivent avoir accès au réseau à fibre optique des P&T (pour offrir des services à leurs clients via ce réseau) à des prix et conditions non discriminatoires.



INTERNET

Le projet «Ultra Haut Débit pour tous» constitue un projet très important pour le Luxembourg, et pour son économie, soucieux d'être parmi les meilleurs au plan mondial des performances des réseaux d'accès fixes et mobiles Internet en ce qui concerne les vitesses de transmission, le débit, la pénétration et la couverture.

L'EP&T a ainsi lancé un nouveau produit «LuxFibre» avec des bandes passantes allant jusqu'à 100 Mbit/s (downstream) et 6Mbit/s (upstream).

Le déploiement commercial du produit Luxfibre est toutefois conditionné à l'accord de l'Institut Luxembourgeois de Régulation (ILR) appelé à veiller à ce que le prix de revente (offre de référence) de capacités sur le réseau à des opérateurs privés soit orienté sur les coûts et n'étouffe pas de prime abord toute concurrence.

Alors que l'EP&T voulait accélérer la mise en route du réseau de fibres optiques, et promouvoir son produit Luxfibre à la foire de printemps 2010, l'ILR s'opposait à la commercialisation du LuxFibre sous le prétexte que l'EPT ne disposait pas d'offre de référence pour la revente de ce produit aux opérateurs alternatifs.



Malgré une étude approfondie par les services compétents de l'EP&T, élaborée sur base d'un modèle orienté coûts, et par ailleurs non contestée par l'ILR, ce dernier veut tuer le poussin dans l'œuf en imposant de façon arbitraire et partielle des prix à payer par les opérateurs privés qui ne laissent qu'une marge bénéficiaire minime à l'EP&T.

Ces prix, avancés sur base du moins disant, et repris hors de nos frontières (benchmark), négligent les aspects liés à nos investissements nécessaires, et à nos spécificités nationales et découlant, e.a. du plan gouvernemental « Ultra Haut Débit pour tous » élaboré par le Ministère des Communications, qui, par ailleurs, est aussi le ministère de tutelle de l'ILR.

Ainsi, cette approche s'apparente davantage à la promotion du lobbying des opérateurs alternatifs, plutôt qu'à un réel souhait d'innovation technologique national dans le respect d'une logique financière incontournable.

En opérant de la sorte, l'ILR abuse de son statut d'indépendance, met un

frein au développement de l'économie nationale

et s'inscrit dans une démarche contreproductive à l'égard du déploiement national du « Ultra Haut Débit pour tous » ambitionné par le gouvernement, pour maintenir le pays dans le peloton de tête européen en matière de réseau fibré.

De part ses impositions d'ordre financier, l'ILR entrave profondément l'essor de nos réseaux de nouvelle génération, moteur de notre économie numérique nationale et de nos échanges sociaux.

Avec une telle obstruction, l'ILR réduit le développement technologique, favorise l'émergence des opérateurs alternatifs et met en péril les emplois stables auprès de l'EPT et de certaines de ses filiales ; LUXGSM S.A., eBRC, Netcore, HOTCITY et Visual On Line.

Après bientôt un an d'hésitations, le temps est venu de prendre les décisions qui s'imposent dans le respect et l'intérêt de tous les acteurs concernés.

Cette affaire confirme les grandes préoccupations des citoyens européens par rapport à la politique de libéralisation et de libre concurrence prônée par la Commission européenne, qui ne sert qu'à quelques profiteurs, mais qui n'est certainement pas au profit des travailleurs/employés, ni dans celui des usagers.

Ces craintes ne font que confirmer la constatation de M. Mario Monti, ex-commissaire de la Commission européenne, qui a retenu dans un document à l'adresse de ladite Commission que , la «*fatigue ressentie par certains envers le marché intérieur peut s'expliquer aussi par une perception que les libéralisations successives se sont faites au détriment des droits sociaux acquis par différents acteurs économiques*».

Le Comité de Direction de l'EP&T vient de présenter au Conseil d'Administration le

BILAN SOCIAL 2010



Le Bilan social 2010 qui récapitule dans un document unique les principales données chiffrées concernant le personnel de l'EP&T.

Ces statistiques, dont quelques-unes sont reproduites ci-après, reproduisent les données des 3 derniers exercices, ce qui devrait permettre, selon le Comité de Direction, de pouvoir

Or, des commentaires succincts, il n'y en a pas dans ledit document !

Ce dernier se limite à un amalgame de chiffres, certes intéressants, mais qui restent sans explications des changements ou tendances constatés, et sans indication d'éventuelles mesures conséquentes envisagées.

Force est de croire que cette absence de tout commentaire n'est pas due à une quelconque négligence de qui que ce soit, mais résulte plutôt de la volonté délibérée de ne pas lancer une discussion sur des mesures prises qui, à première vue, apparaissent inoffensives, mais qui, en fait, relèvent d'une stratégie discutable qui n'a jamais fait l'objet d'une approbation par le Conseil d'Administration.

mieux apprécier les évolutions et d'éclairer les indicateurs sociaux par des commentaires succincts.

Evolution 2008-2010	Tableau 1. Répartition du personnel selon le statut (en nombre d'agents)						
Année/statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
31-déc-10	1.295	568	243	255	275	226	2.862
31-déc-09	1.337	577	213	272	283	216	2.898
31-déc-08	1.372	574	180	273	314	214	2.927

Evolution 2008-2010	Tableau 2: Evolution de l'effectif des filiales de l'EPT (en nombre d'agents)		
nom de la filiale	effectif au 31 décembre 2008	effectif au 31 décembre 2009	effectif au 31 décembre 2010
LUXGSM	195	205	226
NETCORE*	33	41	130
MICHEL GRECO	81	96	120
EDITUS	134	140	117
e B.R.C.	73	82	97
P&T Consulting	44	45	40
TNT	34	36	35
VISUAL ONLINE	13	15	15
INFOMAIL **	0	0	0
TOTAL EFFECTIF FILIALES	607	660	780

* augmentation de l'effectif en 2010 du fait de la fusion avec Computersystems et Systemgroupe

** géré par 2 administrateurs

BILAN SOCIAL 2010

Ainsi, en mettant en comparaison le tableau de l'effectif de la maison-mère avec celui de l'effectif des filiales de l'EP&T, on se rend rapidement compte que le nombre d'agents de la maison-mère diminue alors que celui des grandes filiales augmente.

C'est là un signe révélateur que, de plus en plus, des activités, qui jadis étaient de la compétence de la maison-mère, passent peu à peu aux filiales qui, aux yeux du Comité de Direction, disposent d'une structure qui laisse plus de libertés aux organes décisionnels, et d'un personnel moins bien rémunéré avec en plus un statut plus flexible.

Tel est notamment le cas pour les filiales LuxGSM/Newco et Michel Greco, alors qu'un projet de transférer des activités de la division des télécommunications vers la filiale Netcore est en élaboration.

Ce faisant, la Division des Télécommunications serait vidée de toute activité de prestataire de service et son rôle se limiterait à la

seule gestion et modernisation du réseau de communications électroniques

très coûteuse, mais peu rentable, ceci d'autant plus que les redevances d'utilisation du réseau (pour tous les opérateurs) sont fixées par l'Institut de Régulation, alors que les services plus rentables seraient exclusivement offerts par les filiales.

Le Comité de Direction objectera que, du moins dans la division des postes, c'est le contraire, dans la mesure où la reprise de la distribution des quotidiens sur tout le territoire national a créé de nouveaux emplois auprès de l'EPT et a accru ses missions.

Cette affirmation, qui manifestement plane au-dessus des réalités, demande quelques mises au point: Tout d'abord il faudra relever que les éditeurs, qui auparavant entretenaient un propre service de distribution, ont cédé la distribution des quotidiens sur tout le territoire à l'EP&T uniquement parce qu'ils n'en voulaient plus.....cela leur revenait trop cher !

Il ne s'agit donc en l'occurrence pas du tout de création de nouveaux emplois dans l'économie luxembourgeoise, mais d'un simple transfert d'emplois du secteur privé au secteur public. Il s'agit en l'occurrence d'un bel exemple de « l'écroulement du marché » cher au secteur privé : tout ce qui est lucratif, c'est le secteur privé qui s'en occupe, alors que tout ce qui est déficitaire c'est à l'Etat, c-à-d. à la collectivité de le prendre à charge.

Une fois débarrassés de cette mission qui les dérangeait tant, et forts de leur appui politique, les éditeurs ont im-

posé à l'EP&T d'assurer ladite distribution à partir de 3 heures en pleine nuit jusqu'à 7 heures du matin au plus tard, sans pour autant être disposés à en supporter le surcoût..... qui reste à charge de l'EP&T.

Vu que la redevance payée par les éditeurs reste très modeste, en dessous du coût de revient, et vu que l'Etat est non plus disposé à accorder des subventions appropriées, la distribution nocturne des quotidiens reste largement déficitaire.

Ceci a amené l'EP&T, avec la complaisance du LCGB, à réduire substantiellement les salaires des porteurs de journaux nouvellement engagés.

Ainsi, dans le bilan social, on peut lire que l'évolution des frais de personnel a été influencée par la hausse du salaire social minimum de 2 % au 01.01.2009

Ceci est d'autant plus étonnant que, jusque là, l'EP&T a toujours affirmé que le salaire des porteurs de journaux serait supérieur au salaire social minimum (SSM) pour travailleurs non qualifiés (10,1593 euros/heure à partir du 01.01.2011). Il s'ensuit que la différence entre le salaire effectivement touché par un porteur de journaux et le SSM ne dépasse pas 2 %, sinon la hausse du SSM n'aurait pas pu avoir des conséquences sur les frais du personnel en question.

Comme les porteurs de journaux n'ont, en principe, qu'un contrat de travail portant sur 22,5 heures/semaine et que, vu l'horaire de travail atypique, ils ne trouvent guère d'emploi supplémentaire, ils ne touchent qu'un salaire de misère.

Une grande partie d'entre eux ont de ce fait droit à une aide de l'Etat (complément du revenu minimum garanti/RMG) pour en arriver à un revenu mensuel de 1627,54 euros (pour une personne seule). Pour ces agents une hausse du salaire social minimum ne leur apporte rien, puisque le surplus touché sur le salaire est déduit du complément RMG, de sorte que le revenu mensuel reste le même.

En résumé ce que l'Etat (lire l'EP&T) économise sur les salaires de ses agents, il le rembourse en tant que complément RMG.

Evidemment le bilan social se garde bien d'évoquer que l'EP&T compte dans ses rangs des

working poor

qui, après déduction de leur loyer et autres charges incompressibles, doivent vivre avec quelques 700 à 900 euros par mois..... c'est honteux.

BILAN SOCIAL 2010

Politique de Recrutement de personnel

En ce qui concerne l'effectif du groupe EP&T, le bilan social annonce que l'EP&T peut se prévaloir d'être (selon le CD) le quatrième employeur au Grand-Duché.

Liste des principaux employeurs privés et publics

Nom	effectifs
Etat	23.986
Groupe Arcelor Mittal, sidérurgie	6.170
Groupe Cactus, commerce de détail en magasin	3.900
Groupe Dexia BIL, intermédiation monétaire	3.830
Groupe entreprise des P&T	3.560
Groupe CFL, transport ferroviaire	3.490

source: statec 2010

En outre l'EP&T reste un « grand recruteur du pays » avec 104 nouveaux engagements en 2010

Evolution 2008-2010	Tableau 8: Evolution des recrutements selon la nature du régime de travail (en nombre d'agents)						
Années/statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
Engagements CCD							
année 2010			15	1	1	28	45
année 2009		19	8	1	1	35	64
année 2008		57	9	10	2	99	177
Engagements CDI							
année 2010		8	22	1	2	26	59
année 2009		14	31	4	5	29	83
année 2008		1	33				34
Fonctionnaires stagiaires							
année 2010							0
année 2009							0
année 2008							0
TOTAL EMBAUCHES							
année 2010		8	37	2	3	54	104
année 2009		33	39	5	6	64	147
année 2008		58	42	10	2	99	211

F=fonctionnaires

EE=employés de l'Etat

EP=salariés-anciens employés privés

OO=salariés-anciens ouvriers

AO=salariés- anciens aides-ouvriers

OP=salariés- anciens porteurs de journaux

Dans le tableau ci-dessus chaque agent est compté pour une unité quelle que soit sa tâche (temps plein, temps partiel) y compris les agents engagés pour une durée déterminée sur base de vacances résultat de congés parentaux, congés sans traitement etc.).

BILAN SOCIAL 2010

Le nombre élevé d'embauches pendant les exercices 2008-2010 résulte essentiellement de la prise en charge de la distribution sur tout le territoire national des quotidiens, aux conditions décrites ci-avant.

Embauches:

	F	EE	EP	OO/AO/OP	TOTAL
2010	1.295	568	243	756	2.862
2009	1.337	577	213	771	2.898
2008	1.372	574	180	801	2.927
2007	1.411	542	144	797	2.894

Ce tableau prouve que l'Entreprise recourt de plus en plus à des salariés (anciens employés privés) alors que la loi organique de l'EP&T n'autorise l'engagement de personnel sous le régime des salariés qu'à titre de dérogation au principe général qui veut que le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public

Comme la Direction avait fait part de son intention de ne plus du tout engager d'agents dans le régime public, le Syndicat des P&T avait saisi le Président de la Commission de conciliation d'un litige dans le cadre

de la procédure de conciliation prévue par la loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat.(voir Postfax n°46).

Dans le cadre du projet (P01) de restructuration de la distribution postale,(voir Postfax n°47), le Comité s'était finalement engagé à recruter un certain nombre de fonctionnaires ou d'employés publics au sein de l'EP&T (toutes carrières et divisions confondues), à déterminer chaque année dans le cadre du plan annuel de recrutement à soumettre au Conseil d'Administration.

Tel a été le cas lors de la réunion du Conseil d'Administration du 18 janvier 2011 au cours de laquelle la création de 5 nouveaux postes dans la cellule d'appui de la DT, à occuper par des employés publics de la carrière C, a été décidée.

Le Syndicat a, pour sa part, annulé la procédure de litige engagée à l'encontre de l'Entreprise.

Le Conseil d'Administration a en outre, sur demande du Syndicat, chargé le Comité de Direction de lui soumettre une analyse de la sous-traitance au niveau de l'Entreprise en général et de la DT en particulier.



BILAN SOCIAL 2010

Congé de récréation

Dans le tableau du bilan social concernant l'évolution 2008-2010 du congé de récréation une attention particulière doit être portée sur la rubrique « % par rapport au droit au congé » .

Statuts/années	2008 total du congé de récréation écoulé en heures	2009 total du congé de récréation écoulé en heures	2010 total du congé de récréation écoulé en heures	% par rapport au droit au congé 2008	% arrondi par rapport au droit au congé 2009	% arrondi par rapport au droit au congé 2010
F	369.504 h	388.923 h	377.381 h	75,10 %	77,65 %	77,97 %
Artisan	16.224 h	16.488 h	16.392 h	84,38 %	84,56 %	83,83 %
Expéditionnaire technique	77.218 h	76.715 h	73.251 h	84,51 %	84,59 %	82,06 %
Expéditionnaire administratif	46.805 h	51.669 h	50.774 h	75,02 %	77,12 %	78,50 %
Facteur	140.135 h	152.554 h	147.412 h	70,78 %	76,36 %	78,89 %
Carrière Supérieure	16.319 h	15.366 h	14.785 h	65,33%	61,62%	61,57%
Ingénieur technicien	31.119 h	32.507 h	32.492 h	83,57 %	82,99 %	78,22%
Rédacteur	41.594 h	43.625 h	42.274 h	70,84%	72,99 %	72,78 %
EE	133.707 h	151.255 h	155.929 h	75,04%	78,97 %	81,07 %
EP	36.120 h	52.196 h	60.233 h	78,17 %	79,18 %	77,13 %
OO	60.759 h	64.160 h	61.112 h	80,92 %	84,00 %	84,14 %
AO	51.995 h	54.125 h	51.441 h	68,71 %	74,75 %	74,18 %
OP	23.327 h	30.155 h	34.145 h	62,89 %	69,11 %	71,58 %
Total EPT	677.412 h	740.814 h	740.232 h	74,70 %	77,92 %	78,41 %

Il en ressort que presque 25% du congé dû n'est pas pris. Même si le document reste muet sur les raisons de ce phénomène il est évident que c'est dans la grande majorité des cas le résultat du manque de personnel et de refus, pour des raisons de service, d'accorder des congés demandés. Il est dès lors inadmissible que l'Entreprise supprime au 31 mars 2012 tout le congé non pris de l'exercice 2010.

Il est intéressant dans le contexte du congé non écoulé de suivre de près le projet de loi concernant l'introduction de comptes-épargne-temps dans la fonction publique (voir article ci-après).

Toutefois au stade actuel ce projet ne prévoit une prise en compte que des congés générés après la mise en œuvre de ladite loi. Le Syndicat interviendra auprès du Ministre de la Fonction publique pour lui suggérer d'autoriser également une prise en compte des congés non écoulés accumulés antérieurement.

COMPTE EPARGNE-TEMPS



Le précédent Gouvernement avait prévu dans son programme d'investiture du 4 août 2004 d'introduire des comptes épargne-temps (Lebensarbeitszeitkonten), aussi bien dans le secteur public que privé.

Le Ministre de la Fonction Publique vient de déposer un **projet de loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte-épargne-temps dans la Fonction Publique** (document n°6233 du 11.01.2011).

Le compte épargne-temps (CET) est un nouvel instrument d'organisation du travail, permettant à l'agent concerné de reporter librement des périodes de congé non pris, et de les prendre ultérieurement.

Le CET constitue donc une formule offrant l'opportunité au concerné de réaliser un projet personnel au moyen **d'une période de congé plus longue**, sans pour autant devoir recourir à un congé sans solde.

Son objectif est donc clairement de créer la possibilité d'un congé exceptionnel de longue durée (selon le projet de loi : une période consécutive de 3 mois au moins jusqu'à deux ans au maximum), et non pas un moyen pour allonger les fins de semaine ou pour réduire le nombre d'heures ou de jours de travail par semaine. Il pourra s'agir, à titre d'exemple, de prendre un congé en cas d'événements familiaux (maladie/accident d'un proche), de prolonger un congé de maternité ou parental, de suivre une formation, de prendre une période sabbatique, d'anticiper la date de départ à la retraite etc.

Le projet de loi ne prévoit pas d'obligation pour le titulaire d'un CET de justifier, ni à l'avance, ni au moment de l'utilisation de son « crédit-temps », les raisons de son projet personnel.

Le projet de loi ne fixe que les conditions générales de fonctionnement et de gestion d'un modèle CET. Des règlements grand-ducaux, à introduire par après, devront notamment détailler les modalités de mise en œuvre spécifiques.

Cercle des bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un CET les fonctionnaires et employés de l'Etat avec un contrat à durée indéterminée, et pouvant se prévaloir d'au moins **5 années de service**.

Sont exclus d'office du bénéfice d'un CET les fonctionnaires stagiaires et les employés engagés sous contrat à durée déterminée.

Gestion du compte épargne-temps

Tout agent qui voudra bénéficier d'un CET devra introduire une demande d'ouverture d'un tel compte. Le gestionnaire du CET (l'Administration du Personnel de l'Etat pour les administrations et services de l'Etat ; le service du personnel pour l'EP&T) est obligé d'informer par écrit une fois par an chaque agent, titulaire d'un CET, des droits qui en découlent. L'information peut également, une fois par an, être demandée par l'agent concerné.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le CET est géré en points indiciaires. Les heures de congé portées sur le CET sont donc converties en points indiciaires.

Alimentation du compte épargne-temps

Le projet de loi prévoit les sources d'alimentation suivantes d'un CET limitées aux 5 possibilités suivantes :

- la partie du congé **de récréation** excédant 20 jours non prise durant l'année de calendrier et les **congés de compensation** (heures supplémentaires) **à l'exclusion de tout autre congé** (maternité, parental, raisons familiales, social, culturel, sportif, d'éducation, extraordinaire, mariage, déménagement, prise de sang etc.) ;
- les jours de repos supplémentaires ;
- la partie du traitement ou de l'indemnité de base excédant 125 points indiciaires (équivalent du salaire social minimum) convertie en temps de repos, sans que cette partie ne puisse dépasser 10 % du traitement ou de l'indemnité de base au moment de la demande d'alimentation ;
- les indemnités pour heures de travail supplémentaires et les indemnités pour astreinte à domicile ;
- le solde positif de 4 ou 8 heures par mois disponible dans le cadre de l'horaire de travail mobile.

Selon le projet de loi, tout agent doit avoir comptabilisé un minimum équivalent à **10 heures par semestre** pour pouvoir affecter ces dernières sur son CET.

La demande d'affecter un ou plusieurs éléments précités sur le CET doit être présentée au plus tard pour le 1er janvier, respectivement pour le 1er juillet de chaque année et porter sur la période des 6 mois prochains. En aucun cas le total du CET ne pourra dépasser un crédit-temps de 2 ans

Ne pourront être pris en considération pour alimenter un CET que des éléments générés après l'ouverture du compte. Des congés non pris d'exercices antérieurs ne peuvent donc pas être imputés sur un CET.

Utilisation du crédit-temps

L'utilisation des droits à un congé découlant d'un CET devra, en principe, être accordé selon le désir de l'agent, à moins que les nécessités de service ou les désirs justifiés d'autres agents ne s'y opposent.

Si l'intérêt du service le permet, le congé épargne-temps peut être pris à plein temps ou à temps partiel. Dans tous les cas, le congé épargne-temps doit comporter au moins une période de trois mois consécutifs, sans pour autant dépasser 2 ans.

Indemnité versée lors du congé épargne-temps

L'indemnité due à l'agent lors de la prise du congé épargne-temps est déterminée en fonction du traitement ou de l'indemnité de base correspondant à son activité au moment de la demande de l'utilisation des droits découlant du CET et est versée, au choix de l'agent, à raison de 100% ou 75 % de ce montant.

L'indemnité exprimée en points indiciaires est calculée avec la valeur du point indiciaire en vigueur lors de la demande d'utilisation totale ou partielle du crédit-temps. Le mode de gestion en points indiciaires tient compte de toute adaptation de la valeur du point indiciaire, **mais ne prend pas en considération les promotions ou avancements de l'agent obtenus depuis l'affectation des éléments sur le CET**. Le traitement/indemnité versé lors d'un congé épargne-temps sera donc inférieur au dernier traitement/indemnité versé avant la prise du congé épargne-temps.

De même une heure de congé convertie en point indiciaire au moment de l'alimentation du CET n'équivaudra plus à une heure au moment de la prise du congé épargne-temps (à cause de l'augmentation de la valeur du point indiciaire) ce qui entraîne une diminution du crédit temps. Pour contrebalancer cet effet, le projet de loi offre le choix au concerné de bénéficier de l'indemnité à raison de 100% (et d'un congé épargne-temps moins long) ou de 75 % (et d'un congé épargne-temps plus long).

Liquidation du compte épargne-temps

Le CET ne peut, en principe, être liquidé que par du congé épargne-temps, sauf en cas de décès de l'agent ou de cessation définitive des fonctions résultant de la démission volontaire ou d'office de l'agent, d'une pension de vieillesse anticipée,

d'une préretraite, d'une pension d'invalidité ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans.

Dans ces cas, le CET sera liquidé par un versement unique du capital correspondant à la somme des éléments d'alimentation affectés sur le CET. En cas de changement d'administration ou d'affectation, l'agent reste titulaire du même CET et des droits en découlant.

COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les critiques

de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics

Dans son avis concernant le projet de loi CET, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (CFEP) a émis un certain nombre de réserves et d'oppositions.

Il y a lieu de relever de prime abord que, contrairement à ce qui avait été convenu dans l'accord salarial du 5 juillet 2007, - dans lequel il est en effet question de « secteur public » tout court – l'article 1er du projet de loi limite le CET aux « *administrations et services de l'Etat* » à l'exclusion donc des établissements publics, entre autres de l'EP&T. Le Syndicat estime qu'il s'agit en l'occurrence d'un oubli qu'il demande de redresser.

La CFEP approuve le principe d'introduction d'un CET, mais précise d'entrée qu'il faudra toutefois trouver des sources d'alimentation suffisantes pour pouvoir réaliser des projets personnels, tout en veillant à empêcher les titulaires de CET de s'exposer à un surmenage par un surcroît de travail, ou de renoncer aux repos et détente indispensables dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des agents concernés.

Dans cet ordre d'idées la CFEP craint que le minimum de 20 jours de congé annuel qui doit obligatoirement être pris au cours de l'exercice concerné risque d'aller à l'encontre des considérations ci-avant tenant à la santé de l'agent et, de ce fait, préfère majorer ce minimum à 25 jours ouvrables.

En ce qui concerne la possibilité de transférer sur un CET une partie du traitement pour « acheter » du congé, la CFEP s'y oppose formellement pour des raisons éthiques : le congé n'est pas un bien négociable. Elle s'y oppose d'autant plus que la procédure d'alimentation complique la gestion d'un CET qui devra être converti en points indiciaires, puis être reconverti en heures de congé au moment de l'utilisation du crédit-temps. Cette lourdeur de la procédure résulte du fait que les auteurs du projet veulent absolument garder l'analogie par rapport au secteur privé qui, pour des raisons de garantie des droits acquis, doit effectivement gérer les CET en euros, raisons qui ne sont pas de mise en ce qui concerne la fonction publique.

A la lumière de ce qui précède, et dans un souci de simplification, la CFEP propose de renoncer à toute alimentation pécuniaire d'un CET, que ce soit d'une partie du traitement ou des indemnités pour heures supplémentaires ou pour l'astreinte à domicile, et de ne porter sur un CET des **heures** de congé non pris.

Ce faisant, la gestion du CET sera largement facilitée: il n'y aura pas besoin de gérer des comptes en points indiciaires et l'intervention de l'Administration du Personnel de l'Etat ne sera non plus requise, étant donné que la gestion pourra se faire au niveau de chaque administration, comme pour tout autre congé.

Selon le projet de loi, tout agent doit avoir comptabilisé un minimum équivalent à 10 heures par semestre pour pouvoir affecter ces dernières sur son CET. Si cette mesure a été envisagée pour éviter des charges administratives et des coûts de gestion disproportionnés engendrés par la tenue d'un compte en points indiciaires, le problème de ces charges et coûts de gestion ne se pose pas dans un modèle d'un CET alimenté uniquement par des heures de congé non pris, tel que proposé par la CFEP.

Si la CFEP approuve que, lors de l'autorisation d'un congé épargne-temps, les nécessités de service priment, elle désapprouve que des collègues de travail puissent, de leur chef, s'opposer à une telle autorisation. Une disposition du genre ne pourra que semer la discorde entre le personnel, alors qu'il incombe au chef de service de déterminer les nécessités de service, y compris les intérêts des collègues de travail.

La CFEP désapprouve en outre qu'il ne soit pas tenu compte pour le calcul de l'indemnité versée pendant le congé épargne-temps des avancements ou promotions obtenus depuis l'alimentation du CET

.....affaire à suivre

Courrier des expéditionnaires techniques et artisans de l'EPT

Ces derniers temps, l'EPT recourt de plus en plus à des équipes privées. Nos missions sont externalisées (outsourcing) et nos agents sont remplacés par des intérimaires privés ! Jusqu'à présent, nous avons dû nous débrouiller avec cette répartition des tâches. Toutefois, cette politique d'outsourcing menace non seulement nos carrières, mais l'EPT se dirige droit dans un mur !

Aujourd'hui nous comptons 50 équipes privées représentant environ 200 emplois ! 50 équipes qui sont l'intermédiaire entre le client et l'EPT ! Nous sommes persuadés qu'une telle proportion n'est pas saine !!! Non seulement nous perdons le contact avec le client mais nous perdons aussi du savoir-faire chez le client au niveau de la technologie. Et puis, vu que l'EPT ne dispose plus de suffisamment de personnel propre, les sociétés de sous-traitance sont en situation de monopole et peuvent dicter les prix !!! Nous mettons notre Direction en garde contre cette approche qu'elle doit abandonner au plus vite!

*Voilà pourquoi nous proposons un modèle similaire à celui de la Poste ! Un modèle où l'on travaille avec des assistants. Nous proposons que ces assistants soient des **employés publics de l'EPT qui seraient formés au sein de l'EPT dans une école d'apprentissage** interne. Ceci pour les raisons suivantes : premièrement, le savoir-faire resterait auprès de l'EPT et, deuxièmement, ce serait l'EPT qui se présenterait avec ses propres agents chez le client et **renforcerait ainsi le lien de confiance avec le client.***



....., de plus en plus, des activités, qui jadis étaient de la compétence de la maison-mère de l'EP&T, passent à ses filiales.....



L'Entreprise des P&T est ainsi, peu à peu, vidée de sa substance !

Luxembourg-Gare

Port payé

P/S 409