



Page	Sujet
01	<b>Politique de recrutement du personnel</b>
04	<b>Agenda 2012</b>
08	<b>Le projet de loi sur les services postaux</b>
12	<b>En bref</b>
13	<b>Le courrier des membres</b>
14	<b>Avis important</b>
15	<b>Le Syndicat des P&amp;T est en ligne</b>

## Politique de recrutement du personnel:

# L'entreprise des P&T en complète illégalité

Comme il ressort du tableau ci-après, repris du bilan social de l'Entreprise des P&T, le Comité de Direction a procédé pendant les deux dernières années à

**aucun engagement de fonctionnaires!**



# Politique de recrutement du personnel:

(suite)

Évolution 2007-2009	Tableau 6 : Évolution des recrutements selon la nature du régime de travail (en nombre d'agents)						
Années/statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
<b>ENGAGEMENTS CDD</b>							
Année 2009		19	8	1	1	35	64
Année 2008		57	9	10	2	99	177
Année 2007		48	8	10	12	66	144
<b>ENGAGEMENTS CDI</b>							
Année 2009		14	31	4	5	29	83
Année 2008		1	33				34
Année 2009		4	19		1		24
<b>FONCTIONNAIRES STAGIAIRES</b>							
Année 2009							0
Année 2008							0
Année 2007	6						6
<b>TOTAL EMBAUCHES</b>							
Année 2009	0	33	39	5	6	64	147
Année 2008		58	42	10	2	99	211
Année 2007	6	52	27	10	13	66	174

Selon le tableau «répartition du personnel selon le statut» 74 fonctionnaires ont quitté l'Entreprise entre le 31.12.07 et le 31.12 2009, et n'ont pas été remplacés, ou du moins pas dans une carrière du fonctionnariat.

Évolution 2007-2009	Tableau 1: Répartition du personnel selon le statut (en nombre d'agents)						
Années/statuts	F	EE	EP	OO	AO	OP	TOTAL
<b>ENGAGEMENTS CDD</b>							
01-déc-09	1.337	577	213	272	283	216	2.898
01-déc-08	1.372	574	180	273	314	214	2.927
01-déc-07	1.411	542	144	273	333	191	2.894

La loi du 21 mars 1997 modifiant la loi organique de l'EP&T (du 10.08.1992) prévoyait en son article 24 (5) que *« le comité peut également engager par contrat de travail, pour autant que les intérêts du service l'exigent, des personnes disposant d'une formation professionnelle avancée spéciale ou justifiant d'une expérience professionnelle particulière acquise en dehors de l'entreprise dans des domaines concernés par les activités de celle-ci ».*

Depuis lors, le Comité de Direction a, malgré les protestations du Syndicat, abusé de cette disposition et a massivement engagé des employés privés qui, avec tout le respect qu'on leur doit, ne répondaient pas aux conditions de la disposition précitée.

Sur base de la disposition précitée le Comité de Direction a même estimé n'avoir aucune obligation d'engager des fonctionnaires, ce qu'il a finalement mis en pratique au cours des deux derniers exercices et a, à maintes reprises, déclaré, à l'avenir, ne plus engager du tout de fonctionnaires.

Or, la loi du 10 décembre 2009 a remplacé le paragraphe 5 de l'article 24 par le texte suivant:

**«par dérogation au paragraphe 1 du présent article et sur décision du comité, l'entreprise peut engager du personnel sous le régime des salariés tel qu'il est défini par le Code de travail».**

Le paragraphe 1 précité dudit article 24 énonce clairement:

**Le régime des agents de l'entreprise est un régime de droit public**

En langage clair cela veut dire que

**l'engagement d'agents de droit public (fonctionnaires et employés publics) doit rester la règle de principe, à laquelle le Comité de Direction pourra, par dérogation, apporter des exceptions.**

**En aucun cas le Comité ne pourra faire de la dérogation la règle générale.**

**L'abolition pure et simple de carrière du facteur, telle que projetée par le Comité de Direction, est donc contraire à la loi de l'EP&T.**



Cela vaut pour l'Entreprise en général et pour les différentes carrières des agents de droit public en particulier.

Etant donné que des divergences de vue fondamentales au sujet de l'application dudit article 24 subsistent entre le Comité de Direction et les représentants du personnel, et vu qu'il y va de la survie du régime de droit public dans l'EP&T, le Syndicat des P&T a 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.

Il est rappelé que selon la législation sur la grève dans la Fonction publique il faut tout d'abord que les procédures de conciliation et de la médiation prévues par la loi aient été suivies avant l'exercice du droit de grève. Ce n'est qu'en cas d'échec de ces procédures qu'il peut être recouru à la grève.

Une première réunion de la commission de conciliation a eu lieu au cours de laquelle les différents points de vue ont été exposés. Les deux représentants du Syndicat (les collègues J.M. Heyder et E.Kirsch) sont soutenus au sein de la commission de conciliation par trois représentants de la CGFP.

Entretemps la suite des discussions a été provisoirement suspendue, dans l'attente du résultat des débats dans le cadre du projet de restructuration de la distribution postale (P01).

**Le Syndicat des P&T en ligne**

Le site Internet du Syndicat des P&T est accessible à l'adresse

**<http://syndicat.pt.lu>**

(ATTENTION ne pas taper www.)

# Agenda 2012

## Restructuration de la distribution postale



Dans le cadre de mise en application de l'agenda 2012, le Comité de Direction entend réformer fondamentalement la distribution postale et, avant tout, la carrière du facteur.

Ainsi, le Comité de Direction prévoit de remplacer tous les facteurs pouvant se prévaloir d'un statut de droit public (fonctionnaire ou employé public), à fur et à mesure de leur départ (mise à la retraite, changement d'administration, etc.), par des

**porteurs de lettres  
rémunérés au  
salaire social minimum  
pour travailleurs non qualifiés**

Ce ne seraient donc plus des fonctionnaires ou employés publics, mais des salariés qui assureraient la remise du courrier au destinataire selon un nouveau système de distribution.

L'actuel facteur serait, dans l'attente d'être remplacé par un salarié, principalement chargé de la préparation des tournées des nouveaux «porteurs de lettres». Ces tournées seraient beaucoup réduites par rapport aux tournées actuelles, de sorte que les nouveaux emplois de «porteurs de lettres» seraient des emplois à temps partiel de 3 à 6 heures par jour, avec toutefois au moins 16 heures par semaine (minimum requis pour avoir droit à une pension).

Le pool des remplaçants serait aboli et le remplacement serait confié à une firme d'Intérimaires.

Au fur et à mesure de la mise à la retraite des facteurs, ou de leur départ volontaire, (ce qu'espère le Comité de Direction) la préparation des tournées serait également reprise par des salariés.

Une expérience-pilote a été lancée au bureau des postes à Dudelange; **le résultat en est une dégradation catastrophique de la qualité de service.**

Il n'est donc guère étonnant que le Comité de Direction ait omis jusqu'ici de dresser un bilan intermédiaire de cette expérience pilote dont il avait pourtant annoncé un rapport pour fin février 2010.

En langage clair, le projet du Comité de Direction revient à la

**mise à mort  
du statut  
de droit public  
du facteur.**

Le Comité de Direction essaie de justifier son projet par un supposé manque de compétitivité pour affronter la concurrence lors de la libéralisation complète du marché postal en 2012.

Selon le Comité de Direction, les rémunérations des facteurs constituent des charges trop élevées pour pouvoir concurrencer les opérateurs privés qui s'installeront sur le marché et qui, dans le meilleur des cas, ne paieront à leurs agents que le salaire social minimum, à moins qu'ils n'aient recours à d'autres moyens illicites (engagement de travailleurs indépendants) pour réduire davantage les charges de personnel.

En outre il ne faudrait pas s'attendre à des aides ou compensations pour financer le surcoût du service universel postal par qui que ce soit (fonds de compensation alimenté par les opérateurs sur le marché et/ou l'Etat).

S'y ajoute, toujours selon le Comité de Direction, que le volume du courrier est en permanente régression, apparemment à tel point que le Directeur général a affirmé devant le ministre que « de problem matt de bréifdréier léist sech vum selwen »!

## La position du Syndicat des P&T



Le Syndicat est parfaitement conscient que la libre concurrence constitue un grand défi pour l'EP&T dans un marché restreint.

Le Syndicat ne saurait toutefois partager les hypothèses extrêmement pessimistes « de fin du monde » (ou plutôt de la fin de la division des postes) propagées par le Comité de Direction.

Tout dépend des principes qui seront finalement retenues dans la transposition de la directive postale dans le droit luxembourgeois et de l'envergure de la concurrence qui s'établira sur le marché luxembourgeois. Au stade actuel, le projet de loi sur les services postaux prévoit l'Entreprise des P&T comme prestataire du service universel au moins jusqu'en 2020. Le surcoût dudit service universel serait compensé par un fonds de compensation alimenté par les opérateurs sur le marché (voir article le projet de loi sur les services postaux, ci-après).



## Recrutement de « porteurs de lettres »

Rien que la terminologie inventée par le Comité de Direction fait dresser les cheveux sur la tête.

Pourquoi chercher midi à 14 heures; le postier qui fait du porte à porte pour distribuer le courrier postal, c'est un facteur !

Le facteur est un élément du tissu social, de la culture et de la tradition luxembourgeoise. Il est dès lors inadmissible qu'une image de marque et un symbole postal, soient bafoués.

Pour le Syndicat,

**le facteur est,  
et devra,**

**rester un agent de droit public,  
une personne de confiance, qui a  
le sens du service à la personne,  
du secret des lettres et de sa  
mission de service public.**

En plus, le facteur a une mission sociale qui lui impose de pouvoir s'exprimer en français, en allemand et avant tout en luxembourgeois.

Le fait de qualifier le métier de facteur de « travail non qualifié » en dit long sur l'appréciation du Comité de Direction du travail fourni par ce corps de métier.

Par ailleurs, il est inacceptable pour le Syndicat de recourir à des contrats de travail atypiques de 2 à 3 heures par jour, rémunérés en surplus au salaire social minimum pour travailleur non qualifiés.

Pour exécuter cette tâche de « porteur de lettre » le Comité de Direction envisage de recruter prioritairement parmi ses actuels porteurs de journaux.

L'argument du Comité de Direction d'avoir conçu ce modèle de travail pour pouvoir offrir aux porteurs de journaux de l'EP&T un moyen d'augmenter le nombre de leurs heures de travail journalières, et, par là, leur revenu, par un deuxième emploi (celui de « porteur de lettres »), relève du pure cynisme :

1. si la rémunération des porteurs de journaux est largement insuffisante pour pouvoir mener une vie décente, c'est la faute et la responsabilité du Comité de Direction qui, avec la complicité du LCGB, a introduit le salaire social minimum et les conditions de travail atypiques dans une entreprise publique ;
2. de nombreux porteurs de journaux ne pourraient accepter un tel 2e emploi car ce faisant ils dépasseraient le maximum de 40 heures de travail par semaine.
3. il faut y ajouter que lesdits porteurs de journaux, après avoir travaillé en pleine nuit, qui rentrent au bureau vers 7 heures du matin, devraient y attendre 3 à 5 heures que leur tournée de distribution de courrier soit préparée, avant de reprendre le service. Il s'ensuit qu'à la fin de leur journée de travail ils auraient été à la disponibilité de l'Entreprise pendant 14 à 16 heures...pour un salaire social minimum!

L'Entreprise devrait recruter sur le marché de travail national. étant donné que les frontaliers ne répondent pas (en règle générale) à la condition de parler luxembourgeois.

Or, les personnes disponibles pour travailler 2 à 3 heures par jour, aux conditions précitées sont rares, alors que l'Entreprise aurait besoin au total de +/- 900 personnes.

Se pose également la question de la formation requise pour le métier de facteur.

Contrairement au Comité de Direction, le Syndicat est d'avis que le facteur doit pouvoir se prévaloir d'un niveau d'études équivalent à une 10e de l'enseignement secondaire technique.

En résumé le Syndicat revendique

**que les futurs facteurs soient recrutés dans le régime de droit public (fonctionnaire ou employé public) à raison de 40 heures par semaine.**

Depuis février 2010 des discussions ont été lancées entre le Comité de Direction et les représentants du personnel afin de trouver (sans succès jusqu'ici) un terrain d'entente.

Dans une première phase le Comité de Direction a établi différentes simulations concernant les recettes et les dépenses estimées sur 10 ans, et a analysé les différences de salaires entre un facteur ayant respectivement le statut de fonctionnaire, d'employé public et de salarié.



Entretemps, ces chiffres ont été réajustés plusieurs fois au point que les différences de coût entre un salarié et un employé public ne sont pas aussi importantes que voulait le faire croire le Comité de Direction.

Néanmoins le Comité de Direction en conclut que le coût engendré par les 622 actuels facteurs (dont 481 dans la distribution et 82 au centre de tri) ne permet pas d'affronter la concurrence à des conditions égales.

Or, depuis lors, le projet de loi sur services postaux a été déposé et change les données.

Tout d'abord l'EP&T y est désignée comme prestataire du service universel jusqu'en 2020. Ensuite ledit projet de loi prévoit la possibilité de la création d'un fonds destiné à compenser le surcoût résultant du service universel. Finalement le projet de loi prévoit une 6e tournée de distribution hebdomadaire les samedis, ce qui aurait un impact financier énorme sur le coût du service.

Pour le Comité de Direction, le «coût social historique», constitué des conditions de rémunération du personnel de statut de droit public, imposées par la législation luxembourgeoise afférente, ne pourrait être pris en considération pour le calcul du surcoût net du service universel auquel devraient contribuer les opérateurs.

Le Comité de Direction a fait établir une étude sur le sujet qui le conforte dans son approche.

#### Le Syndicat ne partage pas ce point de vue.

Il y a lieu de rappeler que la directive européenne 2008/6/CE précise qu'elle «.....est sans préjudice du pouvoir des Etats membres de réglementer les conditions d'emploi dans le secteur postal»... (considérant (16) et qu'elle «n'affecte pas le droit du travail, à savoir les dispositions légales ou contractuelles concernant les conditions d'emploi, les conditions de travail, .....les Etats membres peuvent, le cas échéant, mentionner les conditions de travail dans leurs procédures d'autorisation, conformément aux principes de transparence et de proportionnalité (considérant 53).

En outre, parmi les obligations relevant des « exigences essentielles» que les Etats membres peuvent imposer aux opérateurs figurent « le respect des conditions de travail .....et les conventions collectives négociées entre partenaires sociaux au niveau national », étant entendu que l'accord salarial dans la fonction publique fait, en l'occurrence, fonction de convention collective.

Le Syndicat n'ignore pas que la directive 2008/6/CE invite les Etats membres à remplir leurs obligations de



service universel de « manière rentable » et de prendre des « mesures d'incitation à l'efficacité économique ».

Le Syndicat ne saurait accepter que l'on y interprète l'obligation de ne rémunérer les employés du prestataire du service universel au salaire social minimum

**En conséquence, à la lumière de ce qui précède, le Syndicat reste persuadé que le soi-disant «coût social historique» peut parfaitement être pris en considération dans le calcul du coût net du service universel, à condition de l'assortir avec un programme pluriannuel d'accroissement de l'efficacité économique.**

Le Syndicat a commandé pour fin septembre une contre-expertise (à celle présentée par le Comité de Direction) auprès d'un consultant bruxellois spécialiste en droit européen.

affaire à suivre

# Le projet de loi sur les services postaux

Le projet de loi sur les services postaux qui transpose la 3e directive postale européenne dans le droit luxembourgeois vient d'être publié.

Rappelons de prime abord que cette 3e directive postale européenne, entraînant l'ouverture totale à la concurrence des services postaux luxembourgeois, devra être mise en œuvre au plus tard le 1er janvier 2013.

Il s'ensuit que la loi sur les services postaux entrera en vigueur au 31 décembre 2012.

A partir de cette date, tout opérateur pourra (avec autorisation de l'Institut luxembourgeois de Régulation) distribuer tout courrier, sans limitation de poids ou d'obligations de délais, à tout destinataire, dans la ou les villes ou régions de son choix. Ce n'est que le prestataire du service postal universel qui devra assurer une distribution sur tout le territoire national, à des conditions déterminées (distribution quotidienne, délais, prix etc.).

Toutefois, l'Entreprise gardera jusqu'au 31.12.2012 son actuel monopole (service réservé) pour la levée, la collecte, le tri et la distribution des lettres jusqu'à 50 grammes, étant entendu que ce monopole n'existe plus qu'en théorie puisque, depuis des années, des opérateurs privés sont très actifs sur ce segment du marché, en toute illégalité et avec la complaisance de l'Institut Luxembourgeois de Régulation.

Dans le projet de loi sur les services postaux la notion de «service réservé» est abolie et disparaît comme possible moyen de compensation d'une obligation de service universel.

## Désignation du Prestataire du Service Postal Universel

Selon le projet de loi l'Entreprise des P&T restera le prestataire du service universel pendant 7 ans à partir de la mise en vigueur de la loi c.à.d. jusqu'au 31.12.2019.

Cela n'empêchera pas d'autres opérateurs d'offrir également (à partir du 01.01.2013) des services relevant du service postal universel (voir «portée du service postal universel» ci-après), mais ils ne seront pas soumis aux obligations inhérentes au service universel. Ainsi, par exemple ils ne sont pas obligés d'assurer une distribution dans des villes, communes ou zones peu rentables; ils peuvent dans de telles régions n'effectuer une distribution qu'un ou quelques jour(s) par semaine. Ils peuvent même refiler le courrier «indésirable» au prestataire du service postal universel qui doit le distribuer dans les conditions relevées ci-après.

A partir de l'année 2020 le service postal universel peut, selon le projet de loi, être assuré par un ou plusieurs prestataires de services postaux ou des groupes



de prestataires de services postaux qui fournissent différents éléments du service postal universel ou qui couvrent différentes parties du territoire national.

La mission du service postal universel sera ainsi, à partir de 2020, attribuée sur décision de l'Institut luxembourgeois de Régulation au candidat ou (en cas de partage des missions) aux candidats qui démontre(nt) (selon l'avis de l'ILR) la meilleure aptitude à la remplir.

### Portée du Service Postal Universel

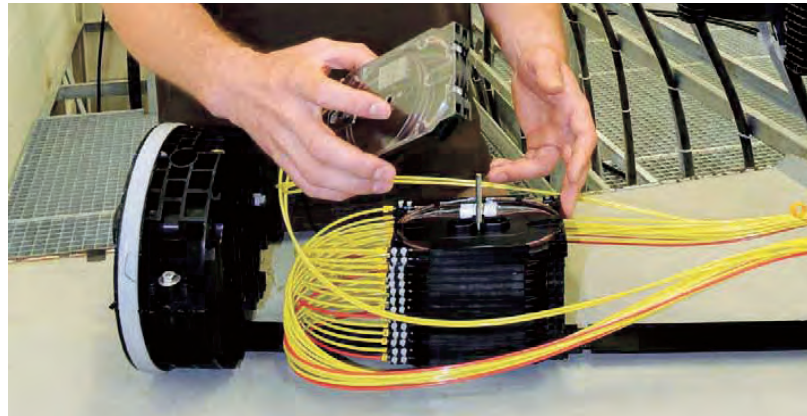
Le projet de loi confirme le droit pour tous les résidents sur tout le territoire national à un service postal universel qui correspond à une offre de services postaux de qualité déterminée c.à.d.:

- la levée, le tri, le transport et la distribution des envois postaux<sup>1\*</sup> jusqu'à 2 kg et des colis jusqu'à 20 kg,
- les services relatifs aux envois recommandés et aux envois à valeur déclarée,

fournis de manière permanente, à des prix abordables et dans des délais fixés d'avance (ex.: le lendemain du dépôt pour 95% du courrier national). Le service postal universel comprend aussi bien les services nationaux que transfrontières.

En ce qui concerne la notion de «fourniture de manière permanente», le projet de loi innove dans la mesure où, contrairement à la situation actuelle, le prestataire du service postal universel doit

**garantir la levée et la distribution des envois postaux au moins six jours par semaine !**



Dans ce cas le prestataire du service postal universel, en l'occurrence l'Entreprise des P&T (du moins jusqu'en 2020) devra assurer une

**distribution des envois postaux également les samedis !**

Même si la tournée de distribution du samedi est d'ores et déjà d'usage dans nos pays voisins, cette mesure est absurde dans un petit pays où le courrier est à plus de 95 % distribué dans des délais J+1.

Ainsi, le courrier déposé le vendredi (jusqu'à 23 heures au centre de tri) serait distribué le samedi. Comme les gros clients (banques, entreprises, administrations, etc.), représentant plus de 90% du nombre total des envois, ne travaillent pas les samedis et partant ne produisent pas de courrier, il n'y aurait pas suffisamment de courrier pour justifier une tournée de distribution générale le lundi.

Par ailleurs, jusqu'à ce jour, il n'y a guère de demande de la part de la clientèle pour recevoir le courrier le samedi, alors que tous ceux qui voudraient

<sup>1\*</sup> **envoi postal:** un envoi portant une adresse sous la forme définitive dans laquelle il doit être acheminé. il s'agit, en plus des envois de correspondance, par exemple de livres, de catalogues, de journaux, de périodiques, et de colis postaux contenant des marchandises avec ou sans valeur commerciale;

**envoi de correspondance:** une communication écrite sur un support physique quelconque qui doit être acheminée et remise à l'adresse indiquée par l'expéditeur sur l'envoi lui-même ou sur son conditionnement. Les livres, catalogues, journaux et périodiques ne sont pas considérés comme des envois de correspondance.

absolument recevoir leurs envois en fin de semaine ont la possibilité de recourir au service des boîtes postales dans les bureaux de postes, desservis les samedis.

Une distribution les samedis nécessiterait l'engagement de personnel supplémentaire, ce qui aurait évidemment des conséquences désastreuses sur le coût du service postal universel et son financement.

## **Le Syndicat des P&T s'oppose donc avec véhémence à l'introduction d'une distribution du courrier les samedis.**

### **Conditions de Travail**

En ce qui concerne les conditions de travail du personnel des opérateurs postaux sur le marché (public et privés), le projet de loi, dans le but d'éviter tout «dumping social», impose le respect des obligations légales et conventionnelles applicables en matière de droit de travail et la législation de sécurité sociale en vigueur, sans préjudice des dispositions

spécifiques applicables aux personnels ayant, le cas échéant, le statut de fonctionnaire.

S'y ajoute que le considérant n° 16 de la directive se veut sans préjudice du pouvoir des Etats membres de réglementer les conditions d'emploi dans le secteur des services postaux lesquelles ne devraient toutefois pas conduire à une concurrence déloyale. Les considérations sociales devraient être dûment prises en considération lors de la préparation de l'ouverture des marchés postaux.

Rien ne s'oppose donc à ce que l'EP&T, en tant que prestataire du service postal universel continue de fonctionner avec des agents de droit public; reste à déterminer dans quelle mesure le surcoût du personnel public par rapport aux salaires offerts sur le marché privé pourra être compensée.

### **Financement du Service Postal Universel**

Tout opérateur (autre que le prestataire désigné du service universel) qui fournit des services postaux relevant en tout, ou en partie, du service postal universel ( c.à.d. des lettres jusqu'à 2 kg, et/ou des colis jusqu'à 20 kg, et/ou des services d'envois recommandés ou avec valeur déclarée) doivent contribuer à un fonds pour le maintien du service postal universel géré par l'Institut de Régulation.



Le montant de cette contribution est déterminé par l'Institut de Régulation en fonction du surcoût supporté par l'EP&T et du chiffre d'affaires réalisé par les opérateurs privés sur des services relevant du service postal universel.

Le projet de loi reste imprécis et est même contradictoire sur la question si l'EP&T doit également contribuer audit fonds de compensation.

Quoiqu'il en soit il est probable que les montants recueillis dans le fonds ne suffiront pas pour compenser le surcoût du service postal universel.

Malheureusement le projet de loi n'a pas retenu la proposition du Syndicat de une combiner différentes options de financement (parfaitement conforme à la directive postale), à savoir un fonds de compensation alimenté par les opérateurs sur le marché avec une prise en charge par l'Etat du découvert éventuel du fonds.

\* \* \* \*

En résumé, le projet de loi sur les services postaux ne donne pas satisfaction au Syndicat. Il existent

beaucoup de contradictions et de points qui devront être précisés.

Le Syndicat élaborera un examen détaillé des différents articles du projet de loi et soumettra des propositions d'amendement au Ministre de tutelle et à la Commission des Communications de la Chambre des Députés (président: Lucien Thiel) chargé d'analyser le projet.

Le Syndicat en fera rapport dans une prochaine édition du Postfax.

Le projet de loi sur les services postaux pourra être consulté sur le site

**<http://syndicat.pt.lu>**



# En bref

## Participation au bénéfice:

Le gouvernement vient d'autoriser le renouvellement de la prime de participation au bénéfice en fonction d'une évaluation pour l'exercice comptable 2010.

Or, cette autorisation n'a été délivrée que pour un seul exercice alors qu'auparavant elle portait toujours sur 3 exercices. Rien n'a toutefois été changé quant au mode de calcul de l'enveloppe accordée à titre de participation au bénéfice.

Il s'ensuit qu'au début de l'année 2011 le Syndicat devra de nouveau introduire une demande afférente pour les exercices 2011 et suivants.



## Avantages pour le personnel

Le Syndicat a soumis une proposition au Comité de Direction d'adapter les avantages accordés au personnel, notamment de lui accorder la «Flatrate-Data» pour les communications mobiles.

## Renouvellement du mandat du Comité de Direction

Vu que le mandat de l'actuel Comité de Direction de l'EP&T touchait à sa fin au 31 août 2010, son renouvellement a été porté en dernière minute à l'ordre du jour de la réunion du Conseil d'Administration de juillet 2010, ceci sur demande expresse du Ministre J. Krecké.

Dans une lettre adressée au Conseil d'Administration, M. le Ministre a fait part de son accord pour renouveler les mandats des membres actuels du comité de direction pour une nouvelle période de six ans.

Par la même occasion, il a informé le Conseil de son accord pour la nomination de M. Marc Rosenfeld au poste (vacant) au sein du Comité de Direction en qualité de directeur.

Il s'ensuit que M. le Ministre avait déjà pris ses décisions avant de demander l'avis du Conseil d'Administration qui a ainsi été mis devant le fait accompli. Dans ces conditions, les représentants du personnel au Conseil d'Administration se sont abstenus lors du vote concernant le renouvellement du Comité de Direction.

# Le courrier des membres

*L'engagement par l'EP&T de travailleurs intérimaires pour suppléer aux vacances de postes dans la carrière du facteur, dont question dans le dernier Quickfax, a suscité beaucoup de remarques, voire même d'indignation auprès de nombreux membres du Syndicat.*

*Parmi toutes les critiques qui lui ont été transmises, le Syndicat reprend ci-après une des plus modérées.*


« Même si finalement, afin de venir en aide aux facteurs surchargés de travail et des clients se plaignant d'une mauvaise qualité de service, le Syndicat a accepté le recours à des intérimaires pour garantir la distribution postale chaque jour ouvrable et partout sur le territoire national (conformément aux obligations du service universel postal), l'acceptabilité de cette solution «interimaire», aussi temporaire soit-elle, fait quand même réfléchir sur la cruauté du monde «tout économique».

Nous savons très bien que le personnel intérimaire coûte cher, et pourtant il est, la plupart du temps bien mal payé et vit souvent dans la précarité d'emploi, de conditions de travail et de vie. Et bien souvent on présente cela cyniquement dans les négociations commerciales comme un avantage majeur pour le client!

Pour obtenir un prêt, pour s'engager sur l'avenir ces salariés intérimaires ont, pour la plupart, de grosses difficultés. Bien sûr on nous contredira en mettant habilement en avant les quelques exceptions qui se sont accommodées avec leur situation ou même gagnent bien leur vie. Mais ce ne sont que des exceptions et ce n'est forcément pas rassurant pour tous les autres! Parmi les intérimaires que j'ai croisé beaucoup qui aspiraient à sortir de leur situation, qu'ils espéraient temporaire ; aucun ne s'y voyait «survivre» à long terme!

Une entreprise, même en étant de bonne foi, qui prend recours à des intérimaires court le risque de favoriser l'usage de moyens qui peuvent être socialement immoraux en aidant les sociétés de travail intérimaire à faire de gros bénéfices sur le dos de travailleurs en situation de précarité, et finalement paye beaucoup plus cher que si elle gérait avec compétence, et savait correctement investir, dans son propre personnel.

Pour certaines entreprises dont la stabilité et la pérennité ne sont pas assurées, il n'y a malheureusement pas forcément d'autre choix, elles doivent choisir le moindre mal, ..... mais pour l'EPT !!!!! »



## Quickfax

**Syndicat des P&T**

b.p. 623 - L-2016 Luxembourg  
<http://syndicat.pt.lu>

novembre 09

Depuis le 2 novembre 2009, la Division des Postes de l'EP&T prend recours à des

**travailleurs intérimaires**

pour pallier temporairement aux absences de facteurs en congé de maladie prolongé.

Ainsi, la société de travail intérimaire Tempo-Team détache temporairement quelques uns de ses travailleurs intérimaires auprès des P&T pour assurer, à fur et à mesure des besoins, des tournées de distribution du courrier.

Quant aux raisons pour justifier ce recours à des agents externes, le Comité de Direction avance que les absences du personnel facteur connaissent une ampleur croissante et ce pour des raisons diverses (congés de maladie, accidents sportifs, inaptitudes, etc.). Afin d'éviter des répercussions négatives, tant pour les clients que pour le personnel, l'EP&T aurait été forcée de prendre des mesures d'urgence qui seraient « économiquement acceptables ».

Or, selon la loi, la rémunération du travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre un salarié de même qualification embauché dans les mêmes conditions comme travailleur permanent, de sorte que, compte tenu du bénéfice réalisé par la société qui détache le travailleur intérimaire ce dernier revient plus cher que l'agent qu'il remplace. Il s'ensuit que, ce que ce l'EP&T qualifie « d'économiquement acceptable », est le fait que le travailleur intérimaire ne bénéficie d'aucun contrat de travail avec l'EP&T et peut, du jour au lendemain, être renvoyé.

En ce qui concerne les justifications du recours à des travailleurs intérimaires, le Comité de Direction passe sous silence que, depuis plusieurs années, il n'a plus recruté dans la carrière du facteur, et n'a même pas pourvu au remplacement des facteurs partis en retraite, de sorte que ce sont à priori les vacances de poste (et non les congés de maladie) et le manque de personnel qui en résulte, qui sont aujourd'hui à la base d'une dégradation catastrophique de la qualité de service. La dégradation des conditions de travail (stress, doubles tournées, heures supplémentaires) et les maladies qui s'ensuivent ne sont qu'une suite logique du manque d'effectif et d'une politique de personnel désastreuse.

## Avis important !

### Allongements de grade

Il est rappelé que pour pouvoir bénéficier d'un allongement de grade il faut :

introduire pour **chaque allongement** une demande écrite **au plus tard 3 mois avant l'échéance** ;

avoir suivi le nombre de cours de formation continue prescrit (*voir ci-dessous*)

**Attention** : la première partie de l'allongement de grade (une annale) peut déjà être allouée une année après avoir obtenu le dernier échelon barémique.

### Cours de formation continue

Il est rappelé que

- ° **toute promotion dans le cadre ouvert et**
- ° **tout allongement du cadre fermé**

sont liés à la condition d'avoir absolvé au total les cours de perfectionnement suivants :

	ingénieur, attaché, ingénieur-technicien, expéditionnaire administratif et technique, artisan, facteur	rédaeteur, technicien
cadre ouvert	1er grade de promotion: 6 jours 2e grade de promotion: 12 jours	1er grade de promotion: 4 jours 2e grade de promotion: 8 jours 3e grade de promotion : 12 jours
cadre fermé	allongement de l'avant-avant-dernier grade ( <i>seulement facteurs</i> ): 18 jours  allongement de l'avant-dernier grade : 24 jours  allongement du grade de fin de carrière : 30 jours	allongement de l'avant-avant-dernier grade : 18 jours  allongement de l'avant-dernier grade : 24 jours  allongement du grade de fin de carrière : 30 jours

Les fonctionnaires qui au 1 janvier 2001 (entrée en vigueur de la loi sur la formation continue) avaient déjà suivi des cours de formation, ou qui étaient classés dans l'avant-dernier ou le dernier grade du cadre ouvert, bénéficient de certaines bonifications par rapport au nombre de jours de formation repris dans le tableau ci-avant (se renseigner auprès du service du personnel)

# Le Syndicat des P&T est en ligne

Depuis la fin juillet 2009, le site Internet du Syndicat des P&T est en ligne. Vous pouvez l'accéder par l'adresse <http://syndicat.pt.lu> (ATTENTION ne pas taper www.) et vous y trouverez une multitude d'informations actuelles et historiques.

Ainsi, vous pouvez accéder les différentes rubriques à partir du « Main Menu » qui se trouve en haut à gauche. Vous y trouverez:

- des informations sur le fonctionnement et les organes du Syndicat des P&T;
- des informations concernant les associations affiliées au Syndicat;
- la possibilité de télécharger et de consulter tous les Postfax et Quickfax ainsi que des formulaires administratifs et des textes légaux.

Finalement, le menu « Nouvelles », affichée en première page en haut à droite, vous renseigne sur les dernières publications ajoutées au site ainsi que sur les activités et/ou négociations en cours.

Accueil Syndicat des P&T

<http://syndicat.pt.lu/> RSS Google

## SYNDICAT DES P. et T.

L-2016 Luxembourg · Boîte postale 623

**Main Menu**

- Home
- Syndicat des P&T
- Associations affiliées
- Documents
- Contacts
- Liens

**Login**

Username

Password

Remember Me ☐

**Login**

[Forgot your password?](#)  
[Forgot your username?](#)  
[Create an account](#)

**Accueil Syndicat des P&T**

**Bienvenue**

Written by MC  
 Monday, 25 May 2009 12:11

Bienvenus sur le site du Syndicat des P&T.

Le Syndicat des P&T est la représentation universelle pour tous les agents travaillant auprès des P&T quelque soit leur statut ou leur carrière.

Dans la rubrique "Syndicat des P&T" vous trouvez des informations sur le fonctionnement du Syndicat des P&T ainsi que des informations sur les actions syndicales entreprises par le Syndicat des P&T.

Dans la rubrique "Associations affiliées", vous trouvez des informations concernant les différentes associations de carrières affiliées au Syndicat des P&T.

Nos publications telles que le "Postfax" et le "Quickfax" se trouvent dans la rubrique "Documents". Dans cette même rubrique vous trouverez en outre des coupures de presse, des formulaires administratifs, ainsi que des textes légaux. D'autres documents suivront.

Finalement la rubrique "Nouvelles" en haut à droite vous renseigne sur des publications récemment ajoutées au site.

Last Updated on Tuesday, 10 November 2009 08:58

**Nouvelles**

**Projet de loi sur les services postaux**

Voici le [lien](#) vers le projet de loi sur les services postaux (site legilux)

**Communiqués CGFP**

Des communiqués de la CGFP sont dorénavant disponibles dans la rubrique [Documents / CGFP](#)



**Luxembourg-Gare**

**Port payé**

**P/S 409**