

Postfax



No 33
Février 2006

POSTES

Patrick Olinger nouveau secrétaire général du Syndicat



A partir du 1^{er} janvier 2006, Patrick Olinger de la Direction Générale de l'EP&T a repris de Raymond Hencks, le poste de secrétaire général du Syndicat des P&T.

Raymond Hencks a assuré le poste de secrétaire général depuis la création du Syndicat le 3 août 1988.

Les activités de R. Hencks, en tant que Président du Conseil Economique et Social luxembourgeois et membre de la délégation luxembourgeoise auprès du Comité Economique et Social européen à Bruxelles, ne lui laissent plus le temps nécessaire pour s'occuper du secrétariat du Syndicat avec l'engagement et le dévouement qui lui sont propres.

R.Hencks restera toutefois membre du comité du Syndicat où il assurera la fonction de secrétaire général adjoint.

Le nouveau Secrétaire général



Patrick Olinger,

serviceDG/Affaires Sociales et de Santé au Travail

fonction :adjoint au chef du service

carrière :rédacteur

date de naissance : 11.01.1971

entrée en service : 01.03.1994

régime de travail : ...congé pour travail à mi-temps

heures de travail : ...lundi et mercredi toute la journée

.....mardi après-midi

tél bureau : 4765-4563

fax : 4765-4404

e-mail :patrick_olinger@ept.lu

De la maîtrise des coûts du personnel.....

par petits pas

.....à la mise à mort du statut du fonctionnaire

Chaque fois que l'Entreprise des P&T dresse ses comptes financiers, soit prévisionnels, soit annuels, le Comité de Direction fait état des frais de personnel qui, selon ses dires, constituent un lourd handicap pour la compétitivité de l'Entreprise qui ne pourra survivre dans l'environnement concurrentiel que si elle arrive à « maîtriser les coûts du personnel ».

Le souci prioritaire du Comité de Direction est donc la réduction des frais de rémunération du personnel, notamment par une réduction de l'effectif (d'ici 2007 plus de 120 emplois auront été économisés) et des frais connexes tels que heures supplémentaires, primes d'astreinte, etc., au détriment des conditions de travail, le tout pour aboutir à une maximisation des bénéfices.

Ce qui dérange le plus l'Entreprise, c'est le fait que les rémunérations du personnel sont d'office liées à l'évolution des traitements dans la Fonction Publique et, de ce fait, échappent à l'influence du Comité de Direction ; c'est vous dire que le dernier accord salarial dans la Fonction Publique, - avec des augmentations de la valeur du point indiciaire de 1 % en 2005 et de 0,8 % en 2006, - n'a pas été du goût du Comité de Direction.

Soucieux d'éviter un conflit ouvert avec le personnel, qui reste attaché à son statut du fonctionnaire, le Comité de Direction s'aventure, par petits pas, clandestinement, dans un mode de gestion propre aux entreprises privées auxquelles de plus en plus d'orientations sont empruntées.

Tout d'abord, en 1997, l'EP&T s'est créée une base juridique pour pouvoir engager des employés privés rémunérés selon un contrat individuel négocié par les parties. Ces employés ne devraient être engagés que pour des postes demandant une formation spéciale avancée ou une expérience professionnelle particulière qu'on ne trouve pas sur le marché du travail luxembourgeois. Leur nombre devrait, selon un engagement pris par l'Entreprise vis-à-vis du Syndicat, se limiter à « *quelques rares exceptions*. »

Aujourd'hui le nombre de ce qui devrait être *quelques rares exceptions* dépasse la centaine. De plus en plus d'employés privés sont engagés pour pourvoir à des vacances de postes de fonctionnaires ; la condition d'engagement (prévue dans la loi), à savoir une formation spéciale avancée ou une expérience professionnelle particulière n'est plus demandée.

Ensuite, le Comité de Direction s'est hasardé dans un régime de méritocratie en accordant clandestinement, sans l'accord obligatoire du Conseil d'Administration, des

suppléments de rémunération à quelques fonctionnaires et employés publics qu'il jugeait particulièrement méritants.

Dans ce même ordre d'idées des voitures de service ont été accordées à une vingtaine de privilégiés avant que le Comité de Direction n'ajuste ses propres indemnités au niveau de ceux des cadres supérieurs de l'industrie privée.

S'ajoutent à ces dérogations au régime de la Fonction Publique, la promulgation de nouveaux titres d'adjoint au directeur et l'introduction de nouvelles indemnités pour les membres des comités de direction divisionnaire créés dans le cadre de la récente réforme de l'organigramme de l'EP&T.

En outre, la loi organique réformée de l'EP&T du 25 avril 2005 portant réforme de la loi organique de l'EP&T attribue au Comité de Direction des pouvoirs dérogatoires en matière de recrutement, de stage, de formation professionnelle et de discipline.

Ainsi l'EP&T n'a plus besoin de recruter par l'intermédiaire de l'examen-concours de la Fonction Publique, mais peut engager selon ses propres règles et conditions; en plus elle dispose de son propre régime de discipline.

Finalement, depuis novembre 2005, l'EP&T a en service des employés privés, chargés de la télévente de produits de télécommunications, rémunérés selon un salaire mensuel de référence (suffisamment bas) qui, proportionnellement au nombre de contrats vendus par télévente, est majoré ou, dans le pire des cas, abaissé jusqu'à un salaire minimum.

Il est donc indéniable que

l'EP&T s'écarte de plus en plus du statut général des fonctionnaires.

Le Syndicat est donc tenu en permanence de s'interroger sur sa position vis-à-vis de l'abandon progressif des principes du régime de la Fonction Publique qui jusqu'ici ont fait leurs preuves.

Il faut toutefois reconnaître que le Syndicat, en accord avec ses membres, a également opté pour certaines largesses par rapport aux principes précités, notamment en optant pour une participation au bénéfice, sur base d'une évaluation des performances individuelles (système rejeté catégoriquement dans la Fonction Publique authentique).

Même s'il faut reconnaître que le marché concurrentiel met l'EP&T sous forte pression, et la contraint à garder la main-mise sur l'évolution des charges, le Syndicat s'oppose à ce que les agents des P&T soient considérés uniquement comme une variable d'ajustement du bénéfice de l'Entreprise.

Il incombe donc au Syndicat de faire la distinction entre, d'une part, des mesures indispensables à l'EP&T pour rester compétitive et pour garantir des emplois stables,

et d'autre part, des mesures qui relèvent d'un mercantilisme exagéré et d'une politique de maximalisation des bénéfices au détriment des conditions de travail.

L'exercice n'est pas facile.

Le Syndicat n'a jamais été intéressé à tenir le devant de la grande scène de l'actualité pour lancer des menaces d'un conflit social ou d'une grève. Le Syndicat s'est toujours appliqué à maintenir la paix sociale et à promouvoir le dialogue social.

Même si le Syndicat a réussi jusqu'à présent à faire la bonne part des choses, le moment est venu pour le Syndicat de définir jusqu'où il entend accepter et accompagner la politique du personnel de l'Entreprise.

Avantages pour le personnel

Integral

L'offre au client optant pour la formule de télécommunications « Integral » est devenue si avantageuse que dorénavant les avantages « télécoms » accordés au personnel de l'EP&T se limitent par rapport aux clients Integral à quelques euros et, dans un cas spécifique, sont même moins avantageux.

Le Syndicat est intervenu auprès du Comité de Direction et a demandé une adaptation afférente des avantages accordés au personnel de l'Entreprise.

En réponse, le Comité de Direction a évoqué des raisons, - que la raison ne connaît pas -, pour refuser l'adaptation demandée.

Force est de constater que le Comité de Direction est extrêmement généreux lorsqu'il s'agit de s'accorder ou d'accorder aux cadres supérieurs des suppléments de

rémunération, mais est très réticent lorsqu'il s'agit d'honorer le travail de tous ceux qui, en bas de l'échelle hiérarchique, par leur travail quotidien, assurent la bonne exécution des tâches qui incombent à l'Entreprise.

L'Entreprise vient de placer l'exercice 2006 sous la bannière « fiers de l'Entreprise- fiers devant la concurrence ».

Si le Syndicat est pleinement d'accord avec cette approche fédératrice, il estime néanmoins que l'Entreprise, à son tour, peut être fière de son personnel. Le mercantilisme affiché en l'occurrence par le Comité de Direction vaut toutefois plutôt comme preuve du contraire.

Le Syndicat réitère donc sa demande d'accorder les avantages liés au produit « INTEGRAL » à tout agent demandeur de l'EP&T.

Division des Postes

La division des postes sera constituée de quatre départements : département Commercial, département Réseau Vente, département Exploitation et département Support.

La nouvelle organisation de la division introduit une séparation entre l'exploitation postale proprement dite (tri et distribution) et le réseau de vente. Ce dernier est responsable de la gestion d'un réseau intégré de bureaux de poste, de téléboutiques et de postshops effectuant une vente multi produits.

Le Directeur de la DP est assisté par un (nouveau) comité de direction divisionnaire qui est responsable de la commercialisation et de l'exploitation des services prestés et de la mise en œuvre des projets et décisions du Comité de Direction. Il devra dresser mensuellement un rapport sur la situation commerciale et opérationnelle ainsi que sur la bonne marche des services et sur l'orientation à prendre.

Le Comité de Direction Divisionnaire de la DP est composé par le Directeur et les quatre chefs de département.

Division des Télécommunications

Le nouvel organigramme de la DT innove par la création d'une cellule responsable de la gestion et de la coordination de projets stratégiques et par la création d'un comité de direction divisionnaire composé du directeur de la DT et de 6 chefs de département. Pour le reste rien de substantiel n'a été changé à l'organigramme tel qu'il est actuellement en vigueur. Un projet d'une nouvelle organisation plus dynamique (que le Syndicat avait favorablement avisé) s'est heurté à l'opposition de certains chefs de départements

Division des Services Financiers Postaux

Malgré le fait que depuis la réforme de la loi organique de 2001 la division des services financiers postaux devait constituer une division à part, elle restait au niveau organisationnel et opérationnel intégrée dans la division des postes.

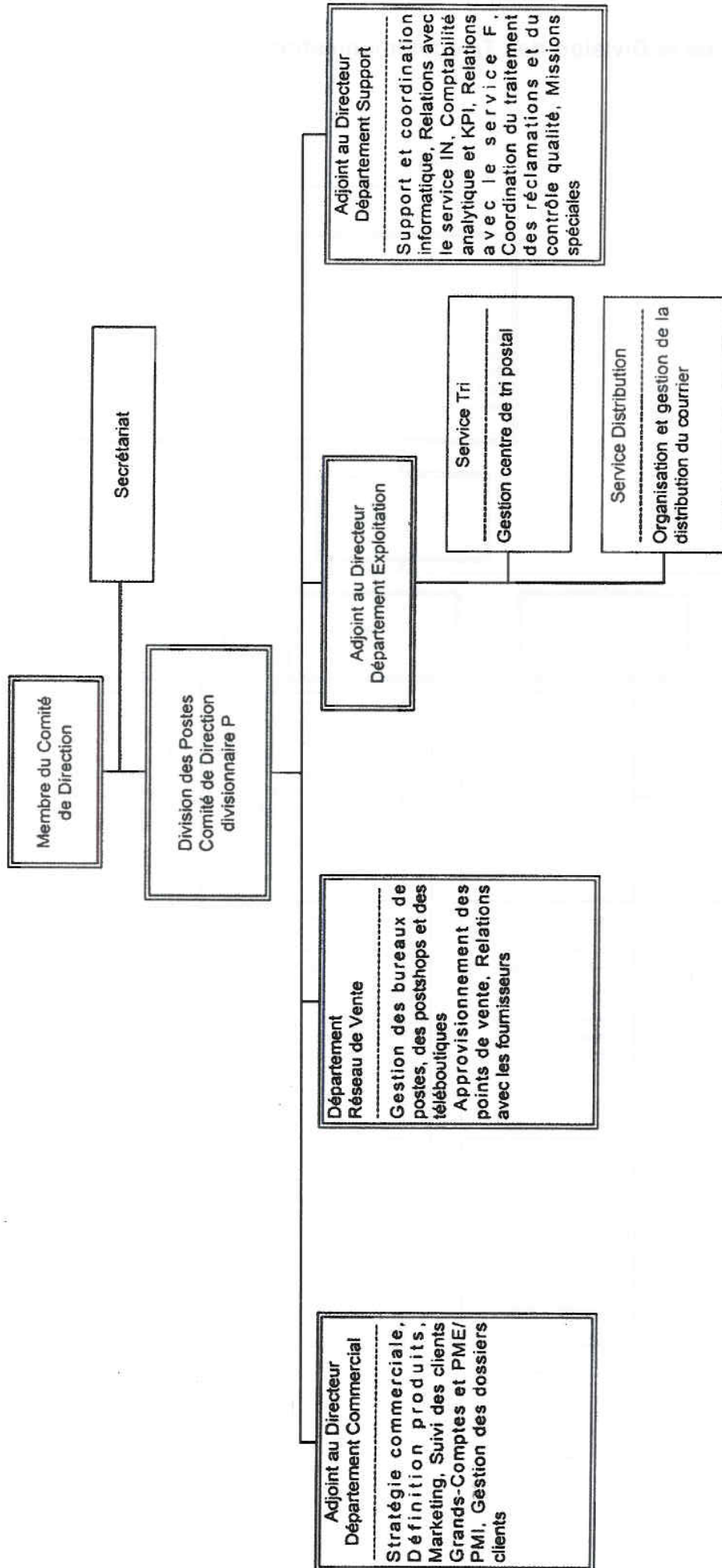
Le nouvel organigramme crée par analogie aux autres divisions un département commercial et un département exploitation. En intégrant dans le Comité de Direction divisionnaire de la division DF le chef du service Finances et Trésorerie de la Direction Générale et le responsable du département Réseau Vente de la DP, les services financiers , au lieu de constituer une division autonome , est mise sous la double tutelle de la DG et de la DP.

Création d'un nouveau titre : adjoint au Directeur

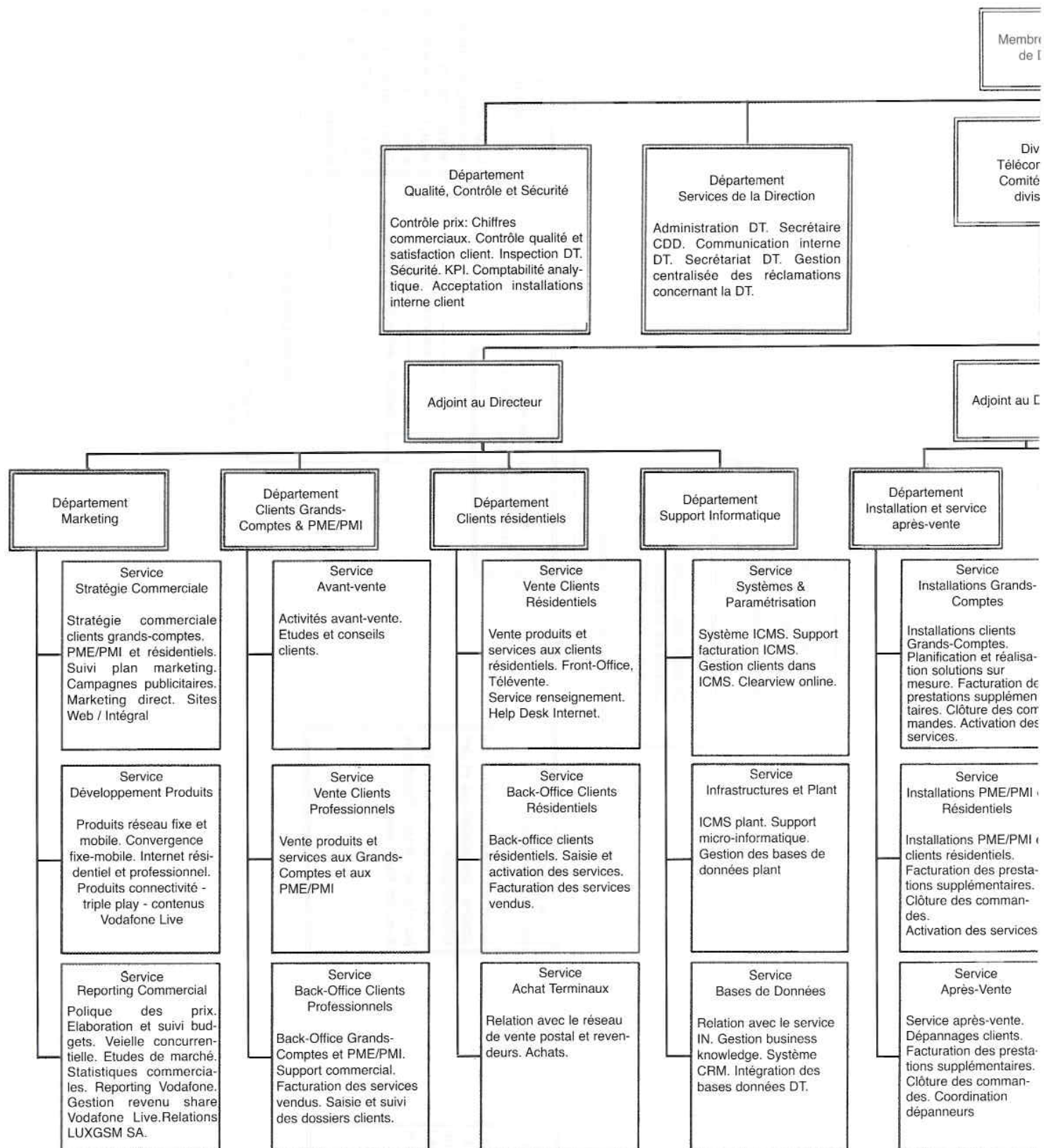
Par analogie à d'autres sociétés privées le Comité de Direction a cru utile d'introduire un titre d'adjoint au directeur dont pourront se prévaloir une douzaine de membres du comité de coordination ou des comités de direction divisionnaires.

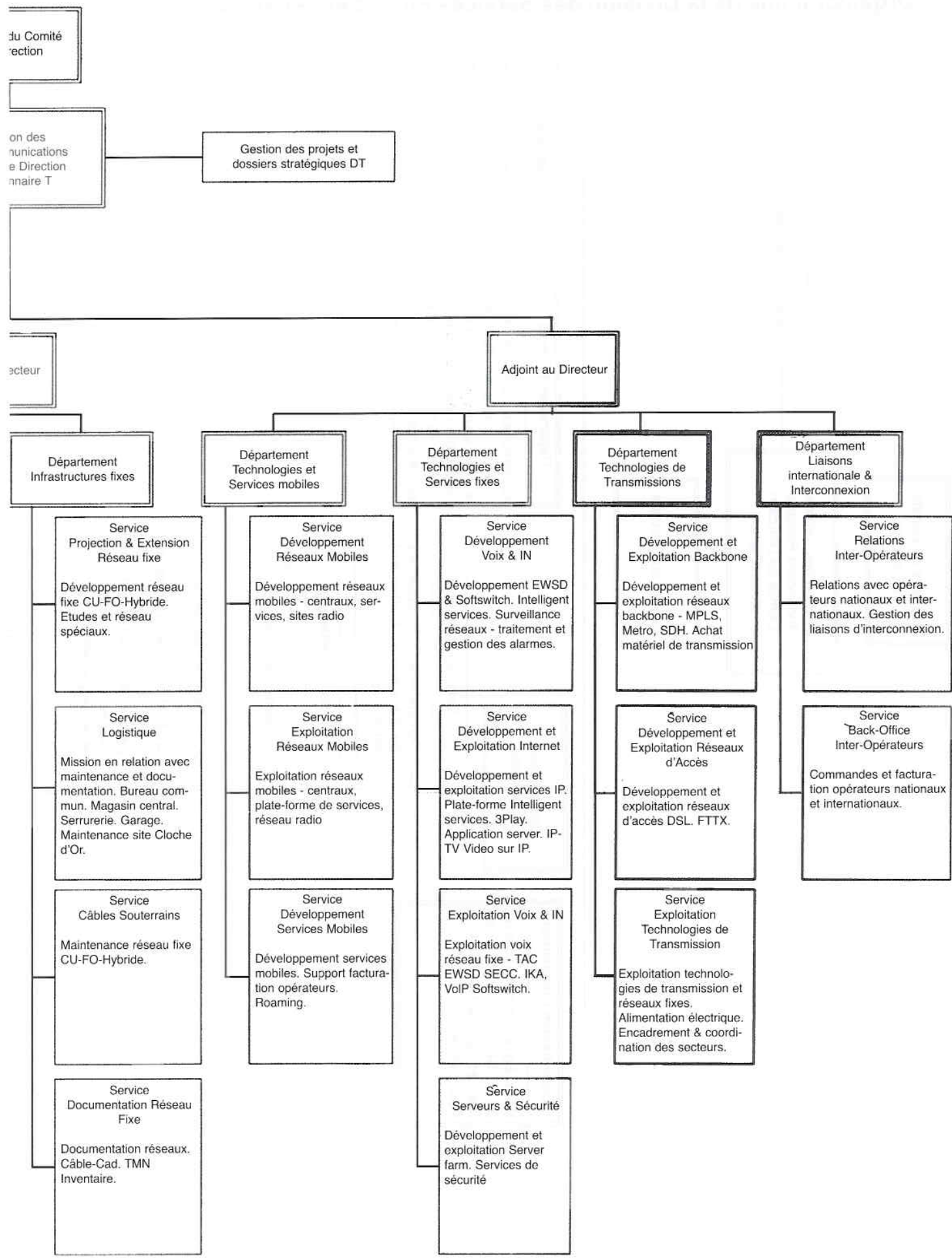
Comme ces titres ne sont pas prévus dans le nomenclature de la fonction publique, et ne donnent donc pas droit à un supplément de rémunération barémique, une indemnité sera allouée à tous les membres des nouveaux comités de coordination ou divisionnaires.

Organigramme de la Division des Postes

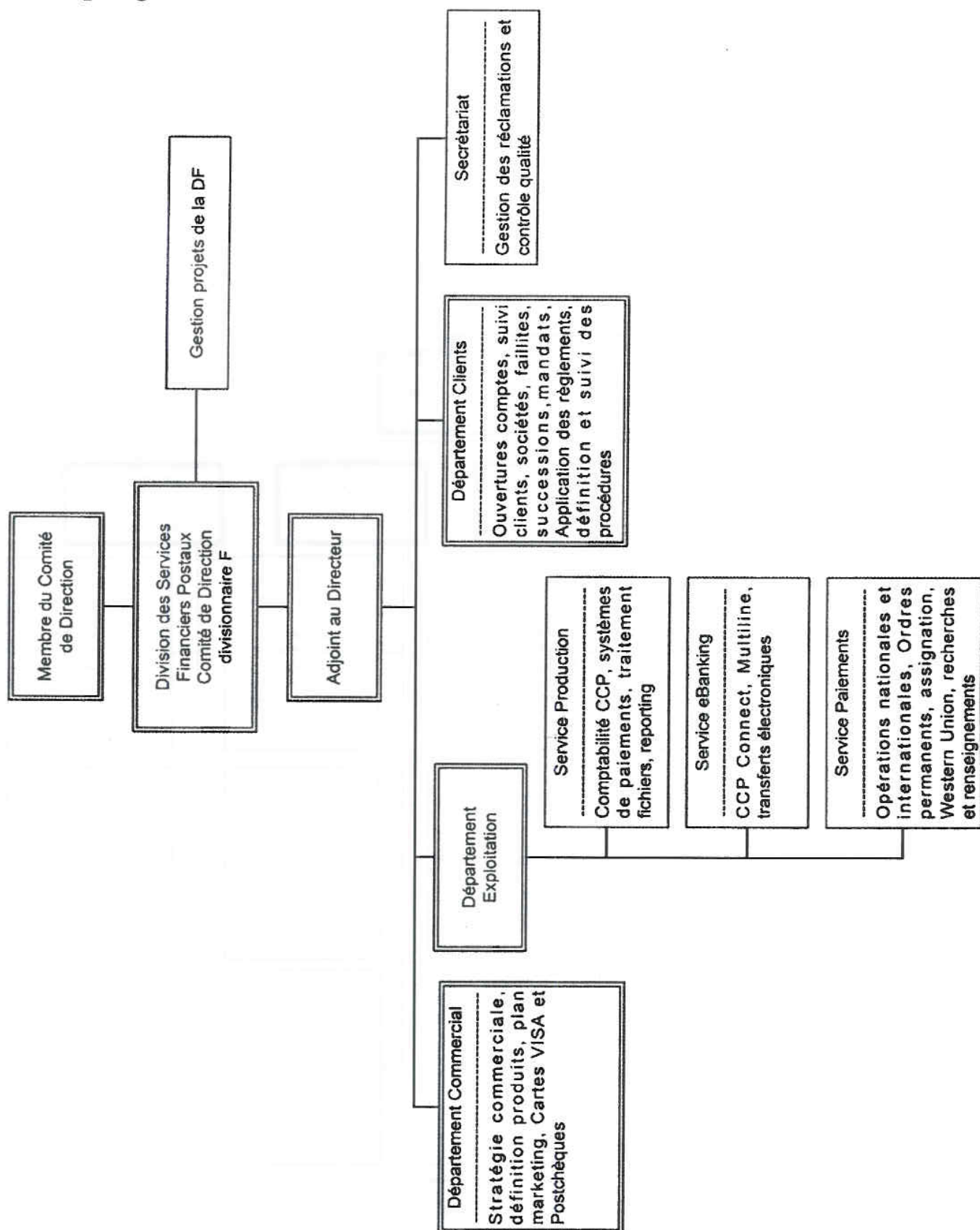


Organigramme de la Division des Télécommunications





Organigramme de la Division des Services Financiers Postaux





Participation au bénéfice

L'évaluation annuelle de 2005 dans le cadre d'une participation au bénéfice allouée au personnel vient de commencer.

Depuis 1995 l'Entreprise verse annuellement, sur base d'une évaluation, à son personnel une participation au bénéfice réalisé par les P&T.

L'élément de motivation que constitue cette participation au bénéfice a porté ses fruits dans la mesure où la productivité par agent a, depuis 1995, substantiellement augmentée, étant entendu que ce supplément de rémunération ne saurait rivaliser avec une Administration des Contributions, une BCEE ou autre Banque Centrale qui accordent à leurs agents des avantages largement supérieurs.

Mode de Calcul de la Participation au bénéfice

Si jusqu'en 2000 le total de la participation au bénéfice alloué au personnel se chiffrait à 6 % du résultat financier après impôts réalisé par l'EP&T, le mode de détermination de l'enveloppe globale a été modifié à partir de 2001

Depuis l'exercice comptable 2001 le montant global annuel mis à la disposition du personnel dans le cadre de la participation au bénéfice équivaut à la 6% de la moyenne arithmétique des résultats après impôts des cinq derniers exercices.

Evolution de l'enveloppe financière attribuée à l'évaluation

Années	Exercice 2000	Exercice 2001	Exercice 2002	Exercice 2003	Exercice 2004
Bénéfice après impôts	66.191.216,35	61.421.227,18	58.583.732,64	65.949.619,43	82.021.276,95
Enveloppe accordée à l'évaluation	4.231.542,47	5.548.000,00	4.345.000,00	4.140.000,00	4.320.000,00

REPARTITION DU PERSONNEL SELON LA NATIONALITE

L'Entreprise compte 21 nationalités différentes
84% des agents sont de nationalité luxembourgeoise.

	Répartition du personnel selon la nationalité (en nombre d'agents)						
nationalités/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL	%
Luxembourgeoise	1477	457	30	224	179	2367	84%
Française / Allemande / Belge / Italienne	6	14	75	32	108	235	8%
Portugaise	8	25	1	8	90	132	5%
Autres nationalités		1	3	7	60	71	3%
TOTAL	1491	497	109	271	437	2805	

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

REPARTITION DU PERSONNEL OCCUPE A TEMPS PARTIEL AU 31 DECEMBRE 2005

Plus d'1 agent sur 4 travaille à temps partiel (27% de l'effectif total).

Le travail à temps partiel est davantage développé chez le personnel féminin ouvrier (ouvrières du tri postal) et aides-ouvrières (femmes de charge)

31/12/2005	Tableau 21 : Répartition du personnel selon la durée du temps de travail (en nombre d'agents et en %)						
durées/statuts	F	EE	EP	OO	AO	TOTAL	%
TEMPS PLEIN	1435	406	101	96	5	2043	73%
temps plein masculin	1333	232	74	88		1727	61%
temps plein féminin	102	174	27	8	5	316	11%
TEMPS PARTIEL	56	91	8	175	432	762	27%
temps partiel masculin	15	3	2	19	65	104	4%
temps partiel féminin	41	88	6	156	367	658	23%
TOTAL	1491	497	109	271	437	2805	100%

Remarque : les agents en congé parental à mi-temps au 31/12/2005 sont compris dans les tâches à temps partiel

Statuts	Total du congé de récréation écoulé en heures	% par rapport au droit au congé
Fonctionnaire :	386.925 h	77%
AR	28.084 h	86%
ET	65.467 h	85%
EX	49.117 h	77%
FA	154.848 h	72%
GS	15.625 h	69%
IT	32.647 h	85%
RP	41.137 h	74%
Employé d'état	114.797 h	76%
Employé privé	23.355 h	76%
Ouvrier	58.723 h	82%
Aide ouvrier	64.442 h	70%
Total	648.242 h	76%

Statuts	Total des heures supplémentaires prestées en heures	% par rapport aux heures à prester en moyenne
Fonctionnaire :	10.875 h	0,34%
AR	1.347 h	0,43%
ET	1.863 h	0,40%
EX	704 h	0,18%
FA	4.743 h	0,39%
GS	253 h	0,18%
IT	1.636 h	0,62%
RP	329 h	0,09%
Employé d'état	3.933 h	0,41%
Employé privé	442 h	0,22%
Ouvrier	2.060 h	0,37%
Aide ouvrier	252 h	0,03%
Total	17.562 h	0,30%

Objektiv 2006:

An all situationun...
séch matt dem betrib
identifizéien

Postfix

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



LUXEMBOURG-GARE
PORT PAYE
P/S 409

